



**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. 666
din 26.11.2009**

Dosar nr.: 606/2008

Petiția nr.: 10940/19.08.2008

Petent: Sindicatul Kormos din cadrul S.C. Goscom S.A.

Obiect: discriminare la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1 Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

I.1.1 Sindicatul Kormos din cadrul S.C. Goscom S.A., cu sediul în loc. Baraolt, str. 1 Decembrie nr. 15, județul Covasna

I.2 Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.2.1 Primăria Baraolt, cu sediul în loc. Baraolt, str. Libertății nr. 2, județul Covasna

II. Obiectul sesizării

2.1 Petenta sesizează cu privire la raporturile de muncă, în ceea ce privește înființarea unui nou serviciu de apă și canalizare în cadrul autorității locale.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1 Petentul relatează că societatea reclamată a fost înființată de fosta Regie Autonomă Județeană pentru captare și tratare a alimentației cu apă în orașul Baraolt, acționarul unic fiind Consiliul Local Baraolt.

3.2 În luna mai 2006 în Consiliul Local Baraolt s-a votat înființarea unui nou serviciu de apă și canalizare independent de S.C. Goscom S.A. în cadrul Primăriei Baraolt. Petentul comunică faptul că datorită primarului și consilierilor nu au putut reînnoi autorizațiile cerute de lege.

3.3 Petentul a apelat la instanțele judecătorești, considerând că s-a încălcat principiul fundamental al legislației muncii, clauzele contractuale art. 17 din Legea 53/2003 și Contractul Colectiv de muncă, încălcându-se relațiile de muncă prin neclarificarea, necomunicarea situației angajaților de către consiliul local și primar.

3.4 Petentul consideră că angajații au fost discriminați din mai multe motive, respectiv pentru că din hotărârile judecătorești reiese că nu o să fie afectați, precum și capitalul social al unității. Nu aduce atingere și nu desființează locurile de muncă.

IV. Procedura de citare



4.1 Prin adresa înregistrată cu nr.11466/03.09.2008, a fost citat Sindicatul Kormos, iar prin adresa nr.11464/03.09.2008 a fost citată Primăria Baraolt, la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, . Termenul stabilit de Consiliu a fost stabilit la data de 25.09.2008.

V. Susținerile părților

5.1 Petentul susține că prin Hotărârea Consiliului Local 44/2006 s-a înființat un serviciu nou, independent de Goscom S.A. , iar din Sentința civilă nr.74 a Tribunalului Covasna reiese că angajaților Goscom S.A. nu li se va anula, modifica contractele de muncă. Angajații se prezintă la locul de muncă, dar nu au dreptul la muncă.

5.2 Petentul susține că angajații au fost discriminați prin faptul că pe locurile ocupate au fost angajate alte persoane.

5.3 Reclamatul susține că prestarea activității Goscom S.A. s-a făcut fără contract de concesiune încheiat cu consiliul local sau primărie. Astfel, datorită calității îndoielnice a apei, lipsei licenței operatorului, lipsei autorizațiilor privind prestarea serviciilor, datorilor către bugetul de stat, Consiliul local a decis înființarea unui serviciu public de alimentare cu apă și canalizare, ca direcțiune distinctă în subordinea autorității locale. S-a întocmit statul de funcții și organigrama analog ca la Goscom S.A. pentru a asigura posibilitatea angajaților să dea concurs pentru posturile nou înființate, dar petentul a influențat angajații să nu participe la concursurile organizate, doar trei persoane au participat și au fost și declarate admise. Posturile angajaților Goscom S.A. nu au fost desființate acestea ținând de raportul angajat-angajator, mai mult societatea maționată desfășurând și alte activități în afară de colectarea și tratarea apelor uzate.Reclamatul susține că a avut câștig de cauză în instanță, și că nu a săvârșit nici o faptă de discriminare, angajații S.C. Goascom S.A. neavând contracte de muncă cu primăria.

VI. Motivele de fapt și de drept

6.1 În drept, 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 Zucchero 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 Există organe reglementate de Constituție care au competența de a analiza discriminarea instituită prin dispoziții legale (Curtea Constituțională care s-a pronunțat în mai multe rânduri în sensul constituționalității sau neconstituționalității unor prevederi legale, raportat la art.16 din Constituție privind egalitatea în fața legii).

6.6 Colegiul Director analizând petiția și susținerile părților, este de opinie că faptele sesizate se circumsciu raporturilor de muncă, iar instanța competentă este instanțele de judecată competente pe dreptul muncii. Consiliul nu se poate pronunța nici pe statuările instanțelor de judecată, în special cu privire la modalitatea de interpretare și aplicare a legii.

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. Aspectele sesizate nu intră sub incidența O.G. 137/2000, republicată;
2. Clasarea dosarului;
3. Se va răspunde petentei în sensul celor hotărâte.
4. O copie a hotărârii se va transmite 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:

GERGELY Dezideriu – Membru



HALLER Istvan – Membru



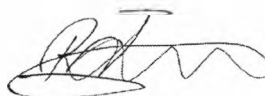
NIȚĂ Dragoș Tiberiu – Membru



ANFILE 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.

