



**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. 731
din 13.05.2008**

Dosar nr.: 566/2007

Petiția nr.: 10266/20.09.2007

Petent: P N

Obiect: discriminarea petentului, manifestată prin eliberarea din funcție a acestuia, având la bază criteriul de vârstă.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

I.1.1. P N cu domiciliul în

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

I.2.1. **Distrigaz Sud**, cu sediul în loc București, Bd. Mărășești, nr. 4-6, et. 5, Sector 4

II. Procedura de citare

Urmare petiției înregistrate cu nr. 10266/20.09.2007, formulată de petent, 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, părțile au fost invitate prin adresele cu nr. 11869/10.10.2007 și 11870/10.10.2007 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru audieri. La audierile din data de 25.10.2007, s-au prezentat ambele părți.

III. Susținerile părților

Susținerea petentului, domnul P N

Prin petiția înregistrată cu nr.10266/20.09.2007, petentul sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la comportamentul abuziv din partea conducerii juridice din cadrul Distrigaz. Petentul precizează că a fost angajat la S.C Distrigaz Sud SA timp de treizeci și cinci de ani, și că, după



privatizarea societății, patronatul francez a procedat la reducerea numărului de salariați fără a oferi posibilități de reconversie profesională. De asemenea, petentul menționează faptul că, în data de 05 octombrie 2006 directorul P P a invitat toți juriștii la o ședință, unde li s-a solicitat depunerea unei cereri pentru o plecare "voluntară" în aceeași zi. După ședință, angajații au constatat că li s-au schimbat yalele la birouri, făcând accesul imposibil. Petentul atașează petiției mai multe documente, printre care și raportul întocmit de o delegație venită din partea CEE Gaz de France în perioada 16-18 ianuarie 2007, care a constatat la fața locului situația dificilă a juriștilor care lucrează în cadrul Distrigaz Sud. De asemenea, petentul menționează faptul că, pe perioada în care a avut concediu de odihnă în luna decembrie 2006, a fost trecut drept absent iar, ca urmare, a fost concediat.

Prin adresa cu nr. 13741 din data de 31.10.2007, petentul a trimis concluziile sale scrise referitoare la audierile din data de 25.10.2007, prin care întărește cele susținute în petiție și susține că a fost concediat în mod abuziv, invocându-se abateri disciplinare, care nu pot fi dovedite. Această eliberare din post a intervenit, susține petentul, ca urmare a faptului că s-a împotrivit abuzurilor patronatului.

Sușinerile domnului C T – Președinte al Sindicatului Independent al Salariaților din Distribuția Gazelor Naturale București.

Prin adresa cu nr. 5041/31.03.2008, Președintele Sindicatului Independent al Salariaților din Distribuția Gazelor Naturale București, a relatat că, într-adevăr, la data de 05.10.2006, Director P P a convocat consilierii juridici din cadrul SC Distrigaz Sud SA, la o ședință în care au fost obligați să predea până la sfârșitul programului dosarele și celelalte lucrări ce constituiau activitatea acestora și să-și semneze demisiile. În adresă se susține că, la art. 48 alin. 1, din Contractul Colectiv de Muncă reiese că angajatorul are obligația de a înștiința în scris sindicatul, asupra motivelor care determină măsura concedierii salariaților. Conducerea sindicală apreciază că discriminarea s-a produs pe criteriul vârstei, deoarece toți cei dați afară erau majoritatea în vârstă, cu vechime în societate. Se susține că discriminarea s-a făcut și pe criterii la nivel de salarizare, persoanele în cauză având un nivel de salarizare mai mare decât media. De asemenea, conducerea sindicatului apreciază că prevederile contractului de privatizare a SC Distrigaz SA, nu sunt respectate, "managementul având obligația să asigure o desfășurare a muncii viabile și profitabile, să asigure locuri de muncă pe termen lung pentru salariații societății".

Punctul de vedere al SC Distrigaz Sud SA

Conducerea SC Distrigaz SA consideră memoriul petentului ca neîntemeiat deoarece acesta nu face decât o simplă înșiruire a unor evenimente din perioada anterioară desfacerii contractului de muncă, fără a face dovada clară a unei discriminări. În apărare, se invocă faptul că petentul nu a contestat decizia de desfacere a contractului individual de muncă nr. 63/21.02.2007, ci a solicitat doar



suspendarea aplicării deciziei și plata drepturilor salariale convenite. SC Distrigaz SA afirmă de asemenea că există înscrisuri doveditoare care arată că petentul lipsea de la muncă nemotivat și că acesta a recunoscut și instanței de judecată că a lipsit nemotivat.

Prin adresa cu nr. 13866 din data de 01.11.2007, Conducerea Distrigaz Sud S.A a prezentat concluzii scrise cu privire la audierile din data de 25.10.2007 prin care susține că afirmațiile petentului nu sunt dovedite iar criteriul vârstei invocat de petent în susținerea acuzațiilor de discriminare nu este fondat, în cazul în care în cadrul Direcției Juridice își desfășoară activitatea juriști de toate vârstele. De asemenea, referitor la desfacerea contractului de muncă, conducerea societății a susținut că aceasta s-a datorat absențelor nemotivate de la serviciu ale petentului.

IV. Motivele de fapt și de drept

În fapt, Colegiul Director reține faptul că petentul sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la tratamentul la care a fost supus și desfacerea abuzivă a contractului de muncă.

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-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă** .

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**.

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.

Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat a unor situații analoge sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile. Trebuie avut în vedere testul de comparabilitate între petent și alți angajați ai Distrigaz Sud.

b) Existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, cu modificările ulterioare. Petentul precizează că, criteriul care a stat la baza discriminării a fost acela de „vârstă”.

c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege. Petentul susține că i s-a încălcat dreptul la muncă, prin desfacerea contractului de muncă.

d) Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

Colegiul Director analizând actele de la dosar, răspunsurile formulate de Distrigaz Sud, precum și situația salariaților din cadrul Direcției Juridice, în ceea ce privește vârsta acestora, situație comunicată de Distrigaz Sud CNCD-ului, reține că în Direcția Juridică din cadrul SC Distrigaz Sud erau și alte persoane angajate, având vârste cuprinse între 27 – 56 de ani, că desfacerea contractului de muncă al petentului nu are la bază criteriul vârstei, ci s-a datorat absențelor nemotivate de la serviciu ale acestuia. S-a mai reține faptul că petentul nu a contestat decizia de desfacere a contractului de muncă.

Colegiul Director nu poate să stabilească un raport de cauzalitate între criteriul de vârstă, care a stat la baza discriminării, criteriu invocat de petent și desfacerea contractului de muncă al petentului.

Astfel Colegiul Director constată că aspectele sesizate nu constituie discriminare, conform prevederilor art. 2 alin. 1 din Ordonanței de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, 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. Aspectele prezentate nu constituie fapte de discriminare, conform prevederilor art. 2 alin.1 al 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;

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

IONIȚĂ GHEORGHE – 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.

