



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 416
din 16.09.2015

Dosar nr.: 65/2015

Petiția nr.: 563/28.01.2015

Petent: B.M.

Reclamat: Regia Autonomă de Transport București

I P. - Șef Atelier Exploatare Depou Alexandria

Obiect: i s-a repartizat să lucreze un număr de zile de sărbătoare mai mic față de colegi, criteriul apartenența sindicală

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1. B. M. cu domiciliul în București str. Malcoci nr. 3, bl.46, ap.104, sector 5

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

I.2.1. Regia Autonomă de Transport București, cu sediul în B-dul Dinicu Golescu nr.1, sector 1, București

I.2.2. I.P. - șef Atelier Exploatare Depou Alexandria, cu sediul în Șoseaua Alexandria, nr. 150-152, sector 5, București

II. Descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul sesizează faptul că pe parcursul anului 2014 i s-a alocat să lucreze un număr de 31 de zile de sărbătoare. În urma afișării repartizării pe luna decembrie a constatat că are de lucrat un număr de două zile de sărbătoare.

2.2. Consideră discriminatoriu și inechitabil repartizările sarcinilor de serviciu față de colegii săi care au primit un număr mai mare de zile.

III. Procedura de citare

3.1. 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 legală de citare a părților.

3.2. Părțile au fost citate pentru termenul de 24.02.2015. Consiliul a acordat un nou termen de audieri pentru data de 10.03.2015. Reclamatul a comunicat un punct de vedere care a fost comunicat petentului.

IV. Susținerea petentului

4.1.1. Prin memoriul înregistrat cu nr. 563 din 28.01.2015, petentul arată că este conductor de tramvai în cadrul D.T.E., depoul Alexandria, este lider de sindicat și sesizează Consiliul cu privire la activitatea considerată discreționară aplicată de către superior în sensul în care a primit să lucreze mai puține zile libere în comparație cu alți colegi care au primit prin repartizare un număr de zile de sărbătoare mult mai mare decât a primit petentul.

4.1.2. Pe parcursul anului 2014 a primit un număr de 31 de zile de sărbătoare (zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale). În urma afișării, 26.11.2014, și repartizării pe luna decembrie a constatat că a lucrat un număr de două zile de sărbătoare. Știind că a lucrat un număr de zile de sărbătoare egal cu al colegilor pe tot parcursul anului 2014. A luat legătura cu șeful Atelierului Exploatare din cadrul Depoului Alexandria întrebându-l de ce are un număr de zile de sărbătoare mai mic față de colegi.

Explicația a fost aceea că a primit mai puține libere pentru faptul că de-a lungul anului 2014 a fost în concediu medical și cumulate pe tot parcursul anului a ajuns la 41 de zile de C.M plus 4 zile fără plată.

4.1.3. Petentul recunoaște că a avut probleme de sănătate dar acest lucru nu înseamnă că trebuie să fie lăsat puterii discreționare a șefului de atelier exploatare în condițiile în care din fișa de evaluare reiese faptul că are performanțe profesionale, este capabil și își respectă munca, colegii, angajatorul. Petentul susține că nu s-a respectat și nu s-a pus în practică prevederile art. 28 din contractul colectiv de muncă 2014-2016 al RATB, potrivit căruia "fiecare angajat al Regiei indiferent de caracteristicile sale sau apartenența la un grup, este respectat, tratat în mod egal în relațiile de muncă și în relațiile dintre colegi...."

4.1.4. Petentul consideră discriminatoriu faptul că a primit să lucreze mai puține zile libere de sărbătoare față de alți colegi.

4.2. Susținerile reclamațiilor

4.2.1. Prin adresa nr. 1852 din 10.03.2015 R.A.T.B. arată că situația petentului nu este comparabilă cu a altor salariați aflați în aceeași situație juridică și/sau faptică în sensul că efectuarea unei comparații între situația unui salariat care s-a aflat în incapacitatea temporară de muncă și/sau concediu fără plată (deci situația unui salariat cu contractul de muncă suspendat pentru o perioadă de 59 de zile în anul 2014, cum este situația petentului) și situația unui salariat care nu a avut contractul de muncă suspendat nicio zi în anul 2014 nu poate duce la formarea unei opinii cu privire la o eventuală situație discriminatorie. Petentul s-a aflat în incapacitate temporară de muncă 54 de zile concediu medical și 5 zile de concediu fără plată.

4.2.2. În cadrul R.A.T.B. repartizarea sarcinilor de serviciu pentru conducătorii de vehicule se face prin întocmirea unor repartizări lunare, în funcție de câteva criterii și necesități.

4.2.3. Prin repartizare lunară se respectă inclusiv regulile referitoare la repartizarea echitabilă a sarcinilor de serviciu pentru conducătorii de vehicule. Această repartizare se afișează în fiecare unitate a R.A.T.B. pe data de 25 ale lunii respective. Repartizarea echitabilă a sarcinilor de serviciu între salariații unei unități constă în urmărirea, respectarea următoarelor reguli:

- urmărirea ca toți conducătorii să realizeze regimul de lucru normal al lunii respective (media 8 ore/zi);

- urmărirea ca toți conducătorii de vehicule dintr-o unitate să presteze (în măsura posibilităților practice) aproximativ același număr de ore de activități administrative precum și același număr de ore de lucru în zilele de sâmbătă, duminică și sărbători legale;

- urmărirea ca eventuale depășiri ale programului de lucru al lunii (orele lucrate suplimentar) să se repartizeze echitabil la toți conducătorii de vehicule. Depun cu titlu de exemplu, copii de pe repartizările lunare din lunile martie 2014, iulie 2014, octombrie 2014 și noiembrie 2014 de la depoul de tramvaie Alexandria. Reclamatul susține că, la începutul fiecărei luni petentul a avut repartizat să lucreze un număr egal de zile de sâmbătă, duminică sau alte sărbători legale cu ceilalți colegi din depoul de tramvaie Alexandria.

4.2.4. Mai mult, reclamatul precizează faptul că un număr de 102 conducători de vehicule s-au aflat în incapacitate temporară de muncă, dintre care un număr de 12 conducători de vehicul au avut concedii pentru incapacitate temporară de muncă pentru perioade ce au depășit 50 de zile calendaristice. Astfel, este necesar ca situația petentului să fie comparată cu a altor salariați aflați în aceeași situație juridică și/sau faptică.

Consideră că efectuarea unei comparații între situația unui salariat care s-ar afla în incapacitate temporară de muncă și/sau concediu fără plată și situația unui salariat care nu a avut contractul individual de muncă suspendat nicio zi în anul 2014 nu poate duce la formarea unei opinii cu privire la o eventuală situație discriminatorie.

4.2.5. Invocă Decizia nr. 104/1995 în conformitate cu care „principiul egalității în drepturi a cetățenilor implică un tratament egal pentru situații identice sau similare și nicidecum același tratament pentru situații diferite. Uniformitatea este, de aceea, contrară egalității în drepturi care implică dreptul la o diferențiere pentru situații care, prin natura lor, nu sunt identice”, considerente care sunt de aplicare generală și întru-totul aplicabile speței de față.

4.2.6. Din înscrisurile depuse la dosar reiese faptul că activitatea lunară a petentului pentru anul 2014 inclusiv pentru perioadele în care se afla în concediu pentru incapacitate temporară de muncă sau concediu fără plată.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. **În fapt**, Colegiul director reține că obiectul petiției vizează faptul că petentului i s-a repartizat să lucreze un număr de zile de sărbătoare mai mic față de colegi, pe criteriul apartenenței sindicale

5.2. **În drept**, analizând faptele reținute în petiție, **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 nicio 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.**

5.3. 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, *“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, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență 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 reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

- a) Existența unui tratament diferențiat aplicat în situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.
- 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.
- c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.
- d) Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

5.4. Astfel, raportat la cele de mai sus, Colegiul director trebuie să analizeze dacă prin tratamentul aplicat petentului i s-a încălcat un drept recunoscut de lege, în baza unui criteriu interzis, fără o justificare obiectivă, comparativ cu alte persoane aflate pe poziție de egalitate. În acest sens, Colegiul director reține că repartizarea unui număr de zile de sărbătoare mai mic decât al celorlalți colegi, se datorează faptului că s-a aflat în concediu pentru incapacitate temporară de muncă sau concediu fără plată și nu pentru faptul că petentul era lider de sindicat.

5.5. Colegiul director reține din susținerile reclamatului faptul că situația petentului nu este comparabilă cu a altor salariați aflați în aceeași situație juridică și/sau faptică în sensul că efectuarea unei comparații între situația unui salariat care s-a aflat în incapacitatea temporară de muncă și/sau concediu fără plată (deci situația unui salariat cu contractul de muncă suspendat pentru o perioadă de 59 de zile în anul 2014, cum este situația petentului) și situația unui salariat care nu a avut contractul de muncă suspendat nicio zi în anul 2014 nu poate duce la formarea unei opinii cu privire la o eventuală situație discriminatorie. Faptul că petentul nu a lucrat în cursul anului un număr egal de zile de sâmbătă, duminică și alte sărbători legale ca și colegii săi nu se datorează faptului că a fost repartizat la lucru în aceste zile în mod discriminatoriu, ci din cauza faptului că în anumite perioade ale anului 2014, inclusiv în zile de sâmbătă, duminică sau alte sărbători legale, petentul s-a aflat în concediu pentru incapacitate temporară de muncă sau în concediu fără plată.

5.6. Prin urmare, din aspectele mai sus arătate, Colegiul director reține, că nu există legătură de cauzalitate între fapta sesizată (a lucrat un număr de zile de sărbătoare mai mic decât colegii săi) și criteriul invocat de petent (apartenență sindicală/lider de sindicat), faptul că a lucrat mai puține zile de sărbătoare se datorează numărului mare de zile de concediu fără plată sau pentru că a avut contractul de muncă suspendat. Colegiul director reține faptul că, repartizarea zilelor de sărbătoare se făcea lunar, aspect ce reiese și din documentele

depusă în anexă la dosarul cauzei. Totodată, repartizarea sarcinilor de serviciu pentru conducătorii de vehicule se face prin întocmirea unor repartizări lunare, în funcție de câteva criterii și necesități. Prin repartizare lunară se respectă inclusiv regulile referitoare la repartizarea echitabilă a sarcinilor de serviciu pentru conducătorii de vehicule. Această repartizare se afișează în fiecare unitate a R.A.T.B. pe data de 25 ale lunii respective.

5.7. Luând act de documentele dosarului și susținerile părților, Colegiul director reține că atât urmare petiției cât și ulterior, cu ocazia îndeplinirii procedurii de citare, petentului i s-a pus în vedere să indice, în cauză, orice mijloace de probă ce ar putea fi reținute în sensul aspectelor relevate în petiție. Potrivit art. 20 alin.6 teza finală din O.G. nr. 137/2000 republicată”, în fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice”. Colegiul este de opinie că, în prezenta speță, nu pot fi reținute mijloace probatorii vecine și conexe de natură a reține prezumția săvârșirii unei discriminări prima facie împotriva petentului de către partea reclamată, pe criteriul politic. Colegiul director reține faptul că petentul nu a probat faptul că apartenența sindicală a stat la baza repartizării numărului mai mic de zile.

5.8. Raportat la dosarul în speță, Colegiul nu poate reține din ansamblul situației de fapt și a înscrisurilor aflate la dosar, **probe din care să reiasă un raport de cauzalitate între presupusa atitudine prezentată de către petent având la bază criteriul apartenență sindicală/lider de sindicat invocat de petent și nealocarea unui număr de zile lucrătoare egal cu cel al colegilor petentului în zile de sărbătoare la care se face referire** în sensul reținerii incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată.

5.9. De asemenea, raportul de cauzalitate între fapta imputată (a lucrat un număr de zile de sărbătoare mai mic decât colegii săi) și criteriul invocat (apartenență sindicală/lider de sindicat) nu poate fi reținut, în sensul art. 2 alin.1, art. 2 alin.3 sau art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Or, astfel cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție „O.G. nr. 137/2000 analizează fapte de discriminare care prin criteriile mai sus anunțate (art. 2 alin.1) se diferențiază de fapte care sunt de natură să producă aceleași consecințe, dar intră sub incidența altor acte normative”

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, cu modificările și completările ulterioare, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată;
2. clasarea dosarului;
3. 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:

ASZTALOS CSABA FERENC – membru

BERTZI THEODORA – membru

DINCĂ ILIE – membru

HALLER ISTVAN – membru

JURA CRISTIAN – membru

LAZĂR MARIA – membru

MANOLE PETRE FLORIN – membru

POPA CLAUDIA SORINA – membru

Data redactării: 01.10.2015

Redactat și motivat de P.C.S. și V.F.

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**

Verificat SCSRP