



**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: support@cncd.org.ro

**HOTĂRĂREA NR. 23
din 18.01.2012**

Dosar nr.: 299/2011
Petiția nr.: 4899/23.08.2011
Petent: C I
Reclamat: SC OMV Petrom SA
Obiect: asigurarea transportului angajaților în mod discriminatoriu

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului

I.1.1. C I, cu domiciliul în
București

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1. SC OMV Petrom SA, cu sediul în str. Coralilor, nr.22, sector 1, București

II. Descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul reclamă modul în care se asigură transportul angajaților companiei. Astfel, se arată că angajații din Ploiești au la dispoziție 20 de autocare care îi lasă în diverse puncte, care circulă pe jumătate goale, nu fac mai mult de 40 de minute, au oră fixă de plecare, îi duc gratis și îi lasă chiar în fața companiei. Angajații din București, cum este și petentul, fac cca 40 de minute până la locul de muncă. Petentul schimbă 2 metrouri și așteaptă 15 minute autobuzul 331 bis care este foarte aglomerat și nu are aer condiționat.

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 de citare a părților.

3.2. Prin adresa nr. 4899/08.09.2011 a fost citat petentul, iar prin adresa nr. 5209/008.09.2011 a fost citat reclamatul. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 27.09.2011. La termen părțile s-au prezentat.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1.1. Petentul reclamă modul în care se asigură transportul angajaților companiei. Astfel, se arată că angajații din Ploiești au la dispoziție 20 de autocare care îi lasă în diverse puncte, care circulă pe jumătate goale, nu fac mai mult de 40 de minute,



au oră fixă de plecare, îi duc gratis și îi lasă chiar în fața companiei. Angajații din București, cum este și petentul, fac cca 40 de minute până la locul de muncă. Petentul schimbă 2 metrouri și așteaptă 15 minute autobuzul 331 bis care este foarte aglomerat și nu are aer condiționat.

4.1.2. Prin urmare, petentul susține că se produce o mare discriminare între angajați.

Susținerile reclamatului

4.2.1. Reclamata, susține că, deși nu există nicio obligație legală, a fost de accord să asigure transportul angajaților pentru care a intervenit modificarea locului de muncă, din unitățile din Ploiești în unitatea din București, aceștia nelocuind în București sau Ilfov, și nevoiți fiind să facă naveta 60 de km zilnic.

4.2.2. În ceea ce privește salariații din București, fără nicio obligație legală, a depus toate diligențele astfel încât să se identifice și implementeze soluții durabile de transport public.

Cu privire la nemulțumirile petentului legate de întârzierea autobuzului, aglomerație sau lipsa aerului condiționat, reclamata arată că RATB este competent să soluționeze astfel de plângeri.

4.2.3. Reclamata mai arată că și autobuzul 331 bis a fost introdus la solicitările acesteia pentru a se asigura o prelungire a circulației până la sediul societății.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Colegiul reține că petentul invocă vătămarea drepturilor sale în legătură cu modul în care se asigură transportul angajaților. În acest sens, arată că angajații din Ploiești au la dispoziție 20 de autocare care îi lasă în diverse puncte, care circulă pe jumătate goale, nu fac mai mult de 40 de minute, au oră fixă de plecare, îi duc gratis și îi lasă chiar în fața companiei. Angajații din București, cum este și petentul, fac cca 40 de minute până la locul de muncă pentru că schimbă mai multe mijloace de transport în comun.

52.. Sub aspectul incidentei preverilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în Art. 2 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate,

sex, religie, convingeri etc.) invocat de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).

5.3. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis. În ceea ce privește existența acelei legăturii de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

5.4. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

5.5. În speța de față, reclamata, susține că, deși nu există nicio obligație legală, a fost de accord să asigure transportul angajaților pentru care a intervenit modificarea locului de muncă, din unitățile din Ploiești în unitatea din București, **aceștia nelocuind în București sau Ilfov, și nevoiți fiind să facă naveta 60 de km zilnic.**

În ceea ce privește salariații din București, fără nicio obligație legală, a depus toate diligențele astfel încât să se identifice și implementeze soluții durabile de transport public (autobuzul 331 bis a fost introdus la solicitările acesteia pentru a se asigura o prelungire a circulației până la sediul societății).

5.6 Or, în raport de situația de fapt și de reperele statuate de Curtea Europeană de Drepturilor Omului, nu se poate reține că, aspectele sesizate ar induce diferențe de tratament bazate pe criterii interzise, în sensul art. 2 din O.G. nr. 137/2000 republicată.

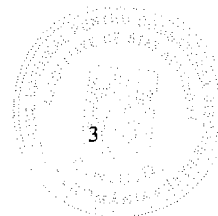
Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, **cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,**

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. 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. Se va răspunde petenților în sensul celor hotărâte;
4. 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, 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 – Președinte

CAZACU IOANA – Membru

HALLER István – Membru

JURA Cristian - Membru

NIȚĂ Dragoș Tiberiu – Membru

VASILE Alexandru – Membru

VLAȘ Claudia Sorina – Membru

Data redactării: 09.02.2012

Motivale de fapt și de drept redactate A.C.F. și A.P., 2 exemp.

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

