



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

HOTĂRÂREA NR. 354
Din 19.03.2008

Dosar nr: 86/2007

Petiția nr: 1636 din data de 26.02.2007

Petenți: P R și A C

Obiect: tratament discriminatoriu aplicat petenților de către acționarii SC Force Guard & Moldavia SRL și de către alte instituții ale statului.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petenților

I.1.1. : P R și A C , Idomiciliați în

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1. SC Force Guard & Moldavia SRL, localitatea Iași, str. Ștefan cel Mare cel Sfânt, nr.18, județ Iași

I.3. Procedura de citare

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.

Părțile au fost citate pentru data de 11.10.2007, prin adresele nr. 10.765/26.09.2007 și nr.10.766/26.09.2007.

La audierea din 27.09.2007 nu s-au prezentat părțile.

Procedura de citare a fost legal îndeplinită.



II. Susținerile părților

Petenții susțin că în calitate de angajați ai firmei SC Force Guard & Moldavia SRL – Vatra Dornei, județ Suceava la punctul de lucru Botoșani, ca agenți pază, aceștia nu-și primeau salariile decât după lungi perioade de timp, acestea fiind acordate de coordonatorul C. E. V preferențial, pe criterii discriminatorii (perioada fiind 2003 – februarie 2004).

Ulterior, în data de 01.03.2004, petenții susțin că au fost excluși de același coordonator de la dreptul de a munci, fiind umiliți, ignorați, respinși și chiar alungați de la sediul central local. Aceștia au acționat în instanță pentru a-și obține drepturile bănești.

În timpul procedurilor juridice în dosarele nr. 1366/2004 și nr. 1367/2004, petenții susțin că s-au confruntat cu o serie de probleme cum ar fi: tergiversarea soluționării dosarelor 1366/2004 și 1367/2004 până în 19.01.2005, recursul a fost depus în termen legal de către petenți, însă a fost pus pe rol în noiembrie 2005, nerespectarea hotărârilor judecătorești de către angajator, refuzul unor instituții publice de a le acorda sprijin în soluționarea problemelor (următoarele instituții Direcția de Finanțe Publice Suceava, Casa DE Pensii Suceava, Oficiul Registrului comerțului Suceava), tratarea diferențiat în instanța de judecată de președintele completului etc.

Prin **petiția nr. 1636/26.02.2007**, petenții sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu următoarele capete de cerere:

1. să investigheze posibilele acte de discriminare săvârșite de către acționarii firmei SC Force Guard & Moldavia SRL: P. T., C. V., B. C., M. M., deoarece se sustrag de la plata salariilor restante din 2003, penșlități, rata inflației, prin puterea lucrului judecat.
2. să se investigheze actele de discriminare prin excluderea, intimidarea și refuzul de a le plăti salariile și a îi primi la muncă, acte săvârșite de C. E. V.
3. Să investigheze motivul pentru care inspectorul de muncă S. S. a efectuat înscrierea în Carnetul de muncă a calității de angajat și în aproximativ 10 minute a anulat-o.
4. Să investigheze actele de discriminare comise de instanțele de judecată de la Tribunalul Botoșani privind modul cum petenții sunt tratați în public
5. Să investigheze pe avocatul firmei intime
6. Să investigheze actele de discriminare comise de inspectorii de muncă și cei fiscali prin atitudine de refuz de a le acorda sprijin în rezolvarea problemelor, referitoare la înscrierea în carnetele de muncă a petenților vechimea în muncă lucrată la SC Force Guard & Moldavia SRL și tănuirea aspectelor legale.



În data de 18.05.2007 o echipă de investigații s-a deplasat în localitatea Botoșani pentru a investiga memoriul doamnei P R și a dlui A C. În cadrul investigației s-au purtat discuții cu petenta, dl C E – director zonal din Botoșani al SC Force Guard & Moldavia SRL, dl L avocatul SC Force Guard & Moldavia SRL de la sediul central din Iași, care precizează că instanța a respins cererea petentei de implicare a CNCD-ului în soluționarea cauzei.

III. Motivele de fapt și de drept

În fapt, Colegiul Director reține că petiția astfel cum a fost formulată are specificate în conținut următoarele capete de cerere:

1. Să investigheze posibilele acte de discriminare săvârșite de către acționarii firmei SC Force Guard & Moldavia SRL: P T, C V B C M M, deoarece se sustrag de la plata salariilor restante din 2003, penajități, rata inflației, prin puterea lucrului judecat.
2. Să se investigheze actele de discriminare prin excluderea, intimidarea și refuzul de a le plăti salariile și a îi primi la muncă, acte săvârșite de C E V
3. Să investigheze motivul pentru care inspectorul de muncă S S a efectuat înscrierea în Carnetul de muncă a calității de angajat și în aproximativ 10 minute a anulat-o.
4. Să investigheze actele de discriminare comise de instanțele de judecată de la Tribunalul Botoșani privind modul cum petenții sunt tratați în public
5. Să investigheze pe avocatul firmei intimate
6. Să investigheze actele de discriminare comise de inspectorii de muncă și cei fiscali prin atitudine de refuz de a le acorda sprijin în rezolvarea problemelor, referitoare la înscrierea în carnetele de muncă a petenților vechimea în muncă lucrată la SC Force Guard & Moldavia SRL și tănuirea aspectelor legale.

În drept, Colegiul Director reține că potrivit **Constituției României**, art. 20 alin 1, „Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte.



Convenția Europeană a Drepturilor Omului, ratificată de România prin Legea 30 din 18 mai 1994, publicată în "Monitorul Oficial" nr. 135 din 31 mai 1994, prevede în art 14 ca: „*Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională și socială, apartenență la o minoritate națională, avere naștere sau orice altă situație*”.

În același sens, Protocolul nr. 12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, ratificat de România prin Legea nr. 103/2006 art 1 prevede interzicerea generală a discriminării:

„1. *Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație.*

2. *Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică pe baza oricăruia dintre motivele menționate în paragraful 1.*”

Analizând faptele reținute de Colegiul Director, acesta 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) 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 para.91)

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



gasi 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.

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

Având în vedere aspectele de mai sus, petiția dată, precum și documentele de la dosar, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării trebuie să analizeze în ce măsură aspectele ridicate de petent sunt de natură discriminatorie, astfel cum este prevăzut în art.2 alin.1 al O.G. nr.137/2000, republicată.

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

1.Existența unui tratament diferențiat, manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile).

2.Existența unui criteriu de discriminare, potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată.

3.Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare;

4.Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;

Colegiul Director, analizând fiecare capăt de cerere constată următoarele:

Conform art 20 din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată, „(1) *Persoana care se considera discriminata poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea sa ia cunostinta de săvârșirea ei.*”

Pentru primele capete de cerere 1. Să investigheze posibilele acte de discriminare săvârșite de către acționarii firmei SC Force Guard & Moldavia SRL: P T , C V , B C , M M , deoarece se sustrag de la plata **salariilor restante din 2003**, penanșlități, rata inflației, prin puterea lucrului judecat.

și 2. Să se investigheze actele de discriminare prin excluderea, intimidarea și refuzul de a le plăti salariile și a îi primi la muncă, acte săvârșite de C E Victor, Colegiul Director, analizând aceste două capete de cerere și documentele



aflăte la dosar, constată că petenții, au introdus tardiv plângerea pentru aceste două capete de cerere, deoarece nu se încadrează în termenul legal stipulat expres în lege. Astfel, textul de lege menționează termenul de 1 an, de la data săvârșirii faptei sau de la data la care se putea lua la cunoștință de săvârșirea ei, în care poate fi introdusă plângerea. Colegiul Director constată că faptele sesizate la primele două capete de cerere au avut loc în anul 2003 și anul 2004, iar petentul a avut cunoștință despre aceste fapte chiar de la acel moment.

Referitor la capetele de cerere din petiție : **3.** Să investigheze motivul pentru care inspectorul de muncă S S a efectuat înscrierea în Carnetul de muncă a calității de angajat și în aproximativ 10 minute a anulat-o, **4.** Să investigheze actele de discriminare comise de instanțele de judecată de la Tribunalul Botoșani privind modul cum petenții sunt tratați în public **5.** Să investigheze pe avocatul firmei intimate și **6.** Să investigheze actele de discriminare comise de inspectorii de muncă și cei fiscali prin atitudine de refuz de a le acorda sprijin în rezolvarea problemelor, referitoare la înscrierea în carnetele de muncă a petenților vechimea în muncă lucrată la SC Force Guard & Moldavia SRL și tănuirea aspectelor legale, analizând faptele astfel cum au fost prezentate la capetele de cerere nr. 3, 4, 5, 6 , **Colegiul Director** constată că CNCD-ul este incompetent în soluționarea acestor capete de cerere din petiție, având în vedere faptul că aceste aspecte sesizate, nu pot fi reținute ca fiind fapte sau acte care pot fi analizate sub aspectul celor care intră sub incidența prevederilor art. 2 alin. 1 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, 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 capetelor de cerere nr. 1 și nr. 2 ca fiind tardiv introduse
2. Soluționarea faptelor sau actelor prezentate de petenți în capetele de cerere nr. 3 – 6 nu intră în competența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, conform O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților
4. clasarea dosarului



IV. 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- Membru.

COMȘA CORINA NICOLETA - Membru

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

IONIȚĂ GHEORGHE – Membru

PANFILE ANAMARIA - Membru

TRUINEA ROXANA PAULA- Membru

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și potrivit Legii nr.554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.

