



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

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 591 din data de 18.10.2017

Dosar nr. 205/2017

Petiția nr. 2117/11.04.2017

Petent: ..

Reclamat -

Obiect: calcul eronat al grupei de muncă și atribuirea unei absențe în activitate/câmpul muncii, cuprinsă între anii 1992-2000 (șomaj tehnic).

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele și domiciliul procedural al petentului

2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

-

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentului i s-a calculat o altă grupă de muncă de către societatea la care a lucrat, și i s-a atribuit în mod netemeinic o absență din activitate muncii sale, cuprinsă între anii 1992-2000 (șomaj tehnic).

III. Procedura de citare

4. Prin adresa înregistrată cu nr.2117.26.04.2017, a fost citată domnul .. pentru data de 15.05.2017. Procedură legal îndeplinită.

5. -

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Petentul susține că a pierdut un proces pentru acordarea grupei de muncă pe motiv că, un consilier juridic a menționat "șomaj tehnic la domiciliu" cu privire la o perioadă de lucru în care, acesta a lucrat între anii 1992-2000, în industria de apărare (... S.A). Petentul susține că, personalului cu pregătire de tehnician și

inginerie mașini, care a muncit în birou, I s-a acordat grupa I de muncă, pe când acestuia care a muncit în mediu toxic, nu i-a fost acordată aceeași grupă de muncă. Petentul declară că, în sprijinul celor susținute, se poate dovedi prezența lui la muncă între anii menționați ca lipsă, cu condica de prezență care se află la resurse umane din cadrul societății.

Susținerile părții reclamate

7. –

V. Motivele de fapt și de drept

8. Colegiul director al CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care, petentului i s-a calculat o altă grupă de muncă de către societatea la care a lucrat și i s-a atribuit în mod netemeinic o absență din activitate în câmpul muncii, cuprinsă între anii 1992-2000 (șomaj tehnic).

Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în O.G. nr.137/2000, republicată, Colegiul director 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 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Condiția, criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

9. Astfel se poate considera discriminare;

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept
- dreptul să fie justificat

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, 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, 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, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care, tratamentul să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat aplicat, trebuie să aibe 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.

10. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminare, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România, sau cele prevăzute de legislația națională, după cum dispune și O.G nr. 137/2000, modificată, precum și Protocolul nr. 12 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art., alin. 1, "Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege...".

Analizând speța de față, în acord cu elementele faptelor de discriminare, precum sunt prevăzute de actul normativ O.G nr. 137/2000, modificat, Colegiul director trebuie să analizeze următorul aspect: "dacă a existat un tratament diferențiat care a avut loc prin, calcularea în mod greșit a unei alte grupe de muncă de către societatea la care a lucrat petentul, atribuindu-i-se în mod netemeinic, o absență în câmpul muncii, cuprinsă între anii 1992-2000 (șomaj tehnic)".

Colegiul reiterează că un aspect definitoriu al discriminării îl constituie, diferența de tratament bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis/restrictiv, care limitează accesul persoanei la pensionare potrivit activității și mediului desfășurat în câmpul muncii.

11. Colegiul director menționează faptul că Tribunalul Dâmbovița-Secția 1 Civilă, Complet specializat în soluționarea litigiilor de muncă și asigurări sociale, prin Sentința Civilă Nr. 576, aceasta din urmă s-a pronunțat prin respingerea acțiunii formulate de petent împreună cu alți colegi de muncă. Grupele de muncă se stabilesc conform activității desfășurate, iar potrivit Legii nr. 78/1995 (privind protecția personalului și a patrimoniului din sectorul de apărare), petentul ca și alți salariați au fost trecuți în șomaj tehnic, primind o indemnizație de 75% din salariu de bază lunar, fiind inclus și sporul de vechime aferent.

12. Astfel, Colegiul director ridică, prin procedura de citare a părților, excepția de vădită necompetență a CNCD, potrivit prevederilor art. 28 și art. 29, din Ordinul nr. 144/11.04.2008, privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor la CNCD, publicat în Monitorul Oficial nr.348 din 6 mai 2008.

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). Colegiul director ia act de obiectul petiției prin care, petentul se consideră nedreptățit că nu a primit grupa I de muncă. În situația dată, petentului îi lipsește o perioadă completă de activitate din câmpul muncii, cuprinsă între anii 1992-2000, aflându-se în șomaj tehnic. Mai mult, petentul a acționat în instanță societatea reclamată, neobținând câștig de cauză prin Sentința civilă pronunțată. Astfel, Colegiul director este pus în imposibilitatea de a da o decizie privind aplicarea și interpretarea Legii nr. 78/1995, privind protecția personalului și a patrimoniului din sectorul de apărare. Colegiului director nu se poate pronunța, fiind atributul legal și exclusiv al instanțelor de judecată de a hotărî pe astfel de spețe.

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 unanimitatea de voturi ale membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admite excepția de necompetență materială ridicată din oficiu prin procedura de citare a părților privind obiectul petiției, cu privire la interpretarea și aplicarea legii. Acest lucru, fiind atributul legal și exclusiv al instanțelor de judecată în a lua decizii în astfel de spețe.

2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

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, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC– Membru

DINCĂ ILIE– Membru

THEODORA BERTZI– Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

JURA CRISTIAN– Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA – 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.

Redactat G.L și R.O