



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

### HOTĂRÂREA NR. 128 din 07.07.2010

**Dosar nr: 485/2009**

**Petiția nr: 10.599/02.12.2009**

**Petent: V A**

**Reclamat: Poliția Comunitară Iași**

**Obiect: drepturi diferite în funcție de sursele de finanțare ale reclamatului**

#### I. Numele și domiciliul părților

##### I.1. Numele și domiciliul petentului

I.1.1. V A

##### I.2. Numele și sediul reclamatei

I.2.1. Poliția Comunitară Iași, Str. Bucium nr. 30, Iași, județul Iași

#### II. Obiectul sesizării

Petentul arată că reclamatul acordă drepturi diferite pentru personalul contractual din diferitele servicii.

#### III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

Petentul consideră discriminatorie faptul că reclamatul acordă drepturi diferite pentru personalul contractual din diferitele servicii.

#### IV. Procedura de citare

Părțile a fost citate pentru data de 19.01.2010 (file 10-11 din dosar).

La citare părțile nu s-au prezentat.

Procedura de citare a fost legal îndeplinită.



## V. Susținerea părților

Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași, prin **Adresa nr. 237684/27.11.2009**, înregistrată la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD) cu **nr. 10.599/02.12.2009** (fila 1 din dosar), a trimis spre soluționare adresa petentului (filele 2-3 din dosar), în care se arată că în data de 06.06.2009 la nivelul instituției reclamate s-a aprobat **Contractul colectiv de muncă** care prevede acordarea unei mese calde pe zi în valoare de 14 lei. Totuși, această masă caldă nu se acordă decât celor de la Serviciul nr. 7, nu și celor de la Serviciul nr. 8. ITM Iași arată că în urma unui control s-a dovedit că afirmația este reală.

Anexează acte doveditoare la dosar (filele 4-7 din dosar).

Reclamatul, prin **Adresa nr. 7872/18.01.2010**, înregistrată la CNCD cu **nr. 480/18.01.2010** (filele 28-31), arată următoarele:

- **Contractul colectiv de muncă** prevede că se asigură o masă caldă pe zi, în funcție de alocația bugetară;

- în cadrul instituției există două surse de finanțare: din bugetul local și din contracte de prestări servicii;

- cei din Serviciul nr. 8 își desfășoară activitatea în cadrul filialelor BRD;

- contractul încheiat cu BRD nu prevede posibilitatea acordării unei mese calde pe zi.

Depune acte în susținerea celor afirmate (filele 32-33).

## VI. Motivele de fapt și de drept

În fapt, Colegiul Director reține că prevederea din **Contractul colectiv de muncă**, conform căreia se acordă o masă caldă pe zi pentru personalul poliției comunitare, se aplică doar acelor persoane care au ca sursă de finanțare bugetul local.

În drept, Colegiul Director reține următoarele:

**Constituția României**, prin art. 16 alin. 1 garantează dreptul la egalitate: „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări”.

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.

**Protocolul nr. 12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, art 1 prevede interzicerea generală a discriminării: „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, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație.”

**Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare** (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), republicată, la art. 2 alin. 1 stabilește: „Potrivit prezentei ordonanțe, 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.”



Alin. 3 prevede: „Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afară cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop sunt adecvate și necesare.”

Conform art 2, alin. (4) din **O.G. nr. 137/2000**, republicată: „Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale.”

La secțiunea **Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie**, **O.G. nr. 137/2000**, republicată, prevede: „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: [...] c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul” (art. 6).

Colegiul Director arată că, în conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului în domeniu, diferența de tratament devine discriminare 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”. Curtea 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 analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva Austriei**, 23 iunie 1993, **Spadea și Scalabrino împotriva Italiei**, 28 septembrie 1995, **Stubbings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

Conform Curții Constituționale a României (ex. **Deciziile nr. 168/1998 și 294/2001**) situațiile deosebite în care se găsesc diferitele categorii de persoane determină soluții diferite ale legiuitorului în ceea ce privește drepturile acestora, fără ca prin această soluție să se încalce principiul egalității, ce nu semnifică uniformitate. „Principiul egalității în drepturi și al nediscriminării se aplică doar situațiilor egale ori analoage, iar tratamentul juridic diferențiat, instituit în considerarea unor situații obiectiv diferite, nu reprezintă nici privilegii și nici discriminări.” (**Decizia nr. 108 din 14 februarie 2006 a Curții Constituționale**).

Analizând cele două categorii de persoane, Colegiul director constată că atât personalul din Serviciul nr. 7, finanțat din bugetul local, cât și personalul din Serviciul nr. 8, finanțat din contracte, au obligații și drepturi comparabile. **Contractul colectiv de muncă** trebuie aplicat ambelor categorii de personal. Astfel situațiile sunt analoage.

Diferențierea a fost justificată de reclamată prin următoarele:

- sursa diferită de finanțare a celor două categorii de personal;
- **Contractul colectiv de muncă** prevede că se asigură o masă caldă pe zi, în funcție de alocația bugetară, iar fondurile nu sunt suficiente.

Privind justificarea obiectivă, Colegiul director arată că aceasta include existența unui scop legitim, atins prin metode adecvate și necesare.



Prin jurespundența sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a enunțat următoarele principii:

- **Convenția** nu interzice orice tratament diferențiat, ci doar acel tratament diferențiat care nu are o justificare obiectivă și rezonabilă, având în vedere faptul că de multe ori statele trebuie să adopte legi care prevăd un tratament diferențiat, menit să corecteze inegalitățile faptice; justificarea trebuie să fie analizată în relație cu scopul legitim și efectele măsurii în cauză (**Cazul „referitor la unele aspecte ale legislației cu privire la limba educației în Belgia” împotriva Belgiei**, 23 iulie 1968);
- prin discriminare se înțelege un tratament diferențiat al persoanelor aflate în situații comparabile, fără a exista o justificare obiectivă și rezonabilă; art. 14 din **Convenție** nu interzice statelor membre să trateze grupurile diferențiat în maniera de a corecta inegalitățile faptice; în anumite circumstanțe absența unui tratament diferențiat reprezintă o violare a dispoziției în cauză; poate fi discriminatorie aceea politică sau măsură generală care prejudiciază în mod disproporționat un grup de persoane, chiar dacă măsura nu vizează în mod specific acel grup; o discriminare potențială poate rezulta dintr-o situație faptică (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008);
- justificarea obiectivă și rezonabilă trebuie să urmărească un scop legitim, și măsura aplicată trebuie să fie proporțională cu scopul urmărit; în cazul tratamentului diferit bazat pe rasă, culoare sau origine etnică noțiunea de justificare obiectivă și rezonabilă trebuie interpretată într-o manieră cât se poate de strictă (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008).

În analiza scopului legitim, trebuie analizat existența acestui scop raportat la dreptul atins prin diferențiere (spre exemplu, conform **Convenției europene a drepturilor omului**, libertatea de exprimare poate fi restrâns pentru următoarele scopuri legitime: pentru securitatea națională, integritatea teritorială, siguranța publică, apărarea ordinii, prevenirea infracțiunilor, protecția sănătății, moralei, reputației sau a drepturilor altora, pentru a împiedica divulgarea de informații confidențiale, pentru a garanta autoritatea și imparțialitatea puterii judecătorești).

În analiza metodei adecvate și necesare, trebuie analizat dacă prin metoda aleasă se atinge scopul dorit, și dacă există sau nu alte metode prin care scopul poate fi atins, fără a crea o situație de diferențiere.

Prima justificare, cea a sursei diferite de finanțare, nu este legitimă, întrucât este exclus de la un drept tocmai personalul care, prin contractul încheiat între reclamată și firme, aduce un venit la bugetul local, însă dreptul se acordă personalului care nu aduce un astfel de venit.

A doua justificare, privind lipsa fondurilor pentru a respecta **Contractul colectiv de muncă** care precizează că acest drept se acordă în funcție de alocația bugetară, Colegiul director constată că această justificare este legitimă, însă metoda nu este adecvată, din moment ce puteau fi adoptate și alte metode fără a crea o situație de diferențiere (spre exemplu prin reducerea cuantumului de 14 lei pentru o masă).

În aceste condiții, neacordarea dreptului stipulat în **Contractul colectiv de muncă** pe criteriul sursei de finanțare bugetare sau nebugetare reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 coroborat cu art. 6 lit. c) a **O.G. nr. 137/2000**.



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. Neacordarea unei mese pe zi, prevăzută în Contractul colectiv de muncă, reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 coroborat cu art. 6 lit. c) a **O.G. nr. 137/2000**;
2. Sancționează Poliția Comunitară Iași cu avertisment;
3. Recomandă Poliției Comunitare Iași să elimine situația de discriminare dintre angajați.
4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților și Inspectoratului Teritorial de Muncă Iași.

**VII. Modalitatea de plată a amenzii: —**

**VIII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita**

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare** și **Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

**Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

ASZTALOS CSABA FERENC – Președinte

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU – Membru

VASILE VASILE-ALEXANDRU – Membru

**Data redactării: 12.07.2010**



**Notă:** Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, în fața instanței de contencios administrativ, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare** și **Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

