



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: suport@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR.265
din 29.09.2010**

Dosar nr.: 276/2009

Petiția nr.: 6364 din data 25.06.2009

Petent: B V

Reclamat: I O

Obiect: încetarea contractului de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1. B V cu domiciliul în
sector 2

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

I.2.1. S.C Montaj Electric S.R.L, cu sediul în București, B-dul Metalurgiei, nr. 234-235, sector 4

II. Obiectul sesizării

Petentul solicită constatarea unei situații discriminatorii indusă de conducerea S.C Montaj Electric S.R.L, prin refuzul acesteia de a-l primi la serviciu fapt în urma căruia i s-a desfăcut contractul individual de muncă

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

Prin petiția înregistrată cu nr. 6364 din data 25.06.2009, petentul arată că în luna aprilie a anunțat că este bolnav și va merge la băi pentru tratament iar la revenirea sa în societate i s-a solicitat demisia.

IV. Procedura de citare

4.1 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.

4.2 Prin adresa înregistrată cu nr. 10583 din data 02.12.2009 a fost citat petentul.

4.3 Prin adresa cu nr. 10584 din 02.12.2009 a fost citat reclamatul dnul. I O -Director S.C Montaj Electric SRL, pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 17.12.2009. La termenul din data de 17.12.2009, părțile nu s-au prezentat.

V. Susținerile părților

Susținerile petentului

5.1 Prin adresa înregistrată cu nr. 6364 din 25.06.2009, petentul arată că este angajatul S.C Montaj Electric S.R.L în funcția de maestru-coordonator de lucrări începând cu anul 2006. În luna Decembrie a anului 2009 a anunțat că este bolnav și dorește tratament de specialitate, stabilind de comun acord cu conducerea societății să urmeze tratament în luna aprilie deoarece sunt multe lucrări de efectuat. În luna aprilie a anului 2009 a mers la tratament iar la revenirea sa la serviciu conducerea societății i-a solicitat demisia. Petentul solicită protecție deoarece nu i s-a acordat salariul și nu este primit la serviciu.

Susținerile SC Montaj Electric S.R.L

5.2.1 Prin adresa înregistrată cu nr. 8443 din 17.09.2009 S.C. Montaj Electric S.R.L comunică următoarele aspecte cu privire la obiectul sesizării:

5.2.2 Pentru a nu îl concedia disciplinar, sunt în așteptarea unei cereri de demisie începând cu data de 17.08.2009-data la care a epuizat concediul de odihnă pe anul în curs și nu mai face nici dovada că este în incapacitate temporară de muncă.

5.2.3 În ciuda susținerii de care a beneficiat, pe parcursul activității petentul a demonstrat constant: carențe în pregătirea profesională, lipsa de eficiență, delăsare, a adus firmei importante prejudicii materiale și morale, ajungându-se până la faptul de a fi refuzat la lucrări de către reprezentanții beneficiarilor. Toate cele de mai sus subliniate prin referatele întocmite de către directorul tehnic al societății precum și prin avertismentele scrise și verbale și prin decizia de sancționare disciplinară de reducere cu 5% a salariului pe luna ianuarie 2008-constituiău încă din luna februarie 2008 motive întemeiate pentru societate de a trece la desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

5.2.4 Lipsa de organizare a lucrărilor coordonate de petent a adus de nenumărate ori la sancționarea contravențională a societății de către Poliția ruieră și Administrațiile de sector.

5.2.5 În data de 17 martie 2009 tocmai pentru a înceta în mod amiabil relațiile contractuale și a nu face înscrieri în carnetul de muncă care i-ar fi afectat activitatea viitoare petentul a notificat cu încetarea colaborării începând cu data de 01.04.2009, refuzând orice discuție cu conducerea societății petentul din data



de 23.03.2009 nu s-a mai prezentat la serviciu. Ulterior la sfârșitul lunii aprilie 2009 au fost informați de către soția acestuia că este în concediu medical.

5.2.6 Petentul la angajare știa că va lucra în condiții de șantier, conform CIM și fișei postului semnate de acesta.

5.2.7 În luna Decembrie a anului 2008 nu a anunțat că este bolnav, din contră dorea să petreacă Revelionul cu o parte din angajați, fapt pentru care pune mașina personală la dispoziție.

5.2.8 Mai mult aspectele relatate în sesizare cum ar fi: nu avem nevoie de oameni bolnavi în instituție sau că au existat telefoane de amenințare și șicanări din partea vreunui angajat al societății nu sunt adevărate

VI. Motivele de fapt și de drept

6.1. **În fapt**, Colegiul Director reține că pe fond petentul invocă caracterul discriminatoriu al tratamentului la care a fost supus, tratament ce constă în faptul că nu i s-a mai permis desfășurarea activității în cadrul societății în urma tratamentului.

6.2 **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.

6.3 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.

6.4 **Curtea Constituțională a României** care a statuat cu valoare de principiu că "principiul egalității nu este sinonim cu uniformitatea, astfel încât pentru situații diferite poate exista un tratament juridic diferit, recunoscându-se dreptul la diferență".

6.5 **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 analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate.

6.6 Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul Director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și



completările ulterioare. Astfel, Colegiul Director, analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță.

6.7 Colegiul Director, analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele art.2 al O.G. nr. 137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului produs, ce a creat circumstanțe concretizate printr-o deosebire, excludere, restricție sau preferință și care poate să îmbrace forma unui tratament diferențiat în cazul specific dedus spre analiză de către petent.

6.8 În cazurile de discriminare trebuie analizat tratamentul diferențiat apărut între persoane care se află în situații analoage sau comparabile, datorită unor criterii determinate și care are ca scop sau 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.

6.9 În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr.137/2000, republicată. Analizând petiția și susținerile părților,

6.10 Din acest punct de vedere, sub aspectul incidenței art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, Colegiul Director reține că în fapt, petentul se adresează Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării solicitând constatarea unei fapte de discriminare în ceea ce privește refuzul societății de a-l primi la serviciu și de a-i vira salariul pe card.

6.11. Colegiul observă că potrivit punctului de vedere al S.C. Montaj Electric S.R.L, în ciuda susținerii de care a beneficiat, pe parcursul activității petentul a demonstrat constant carențe în pregătirea profesională, lipsa de eficiență, delăsare, a adus firmei importante prejudicii materiale și morale, ajungându-se până la faptul de a fi refuzat la lucrări de către reprezentanții beneficiarilor, i-au fost întocmite referate de către conducerea societății. Petentul a fost sancționat disciplinar cu reducerea salariului cu 5% pe luna ianuarie 2008, lipsa de organizare a lucrărilor coordonate de petent a adus de nenumărate ori la sancționarea contravențională a societății de către Poliția rutieră și Administrațiile de sector, motive considerate de societate întemeiate pentru a trece la desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

6.12 În data de 17 martie 2009 tocmai pentru a înceta în mod amiabil relațiile contractuale și a nu face înscrieri în carnetul de muncă care i-ar fi afectat activitatea viitoare petentul a notificat cu încetarea colaborării începând cu data de 01.04.2009, refuzând orice discuție cu conducerea societății din data de 23.03.2009 nu s-a mai prezentat la serviciu.

Colegiul este de opinie că 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 potrivit dispozițiilor art. 27 alin. 4 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de



discriminare, care prevede că „Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare. În fața instanței se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice”. În acest sens, Colegiul Director reține că petentul nu a depus la dosar probe care să dovedească săvârșirea unei fapte de discriminare din partea părții reclamate.

6.13. Analizând raportul de investigație al C.N.C.D., reiese că reprezentanții părții reclamate opinează că datorită activității defectuase și a incompetenței profesionale dovedită pe parcursul a 2 ani de colaborare cu societatea, în data de 10.03.2009 i-a solicitat să își caute un alt loc de muncă. Dând dovadă de îngăduință, în intervalul 10-03-01.04.2009 i-a permis petentului să se orienteze spre un alt loc de muncă fără a lucra efectiv în firmă, fiind în același timp retribuit integral. Prin notificarea nr.174/17.03.2009 directorul Societății i-a adus la cunoștință petentului că va înceta colaborarea începând cu data de 01.04.2009 din cauza necorespunderii profesionale a acestuia. În ceea ce privește plata salariului, potrivit pontajelor, statelor de plată și extraselor de cont societatea a achitat până la data de 15.09.2009 obligațiile financiare față de petent.

6.14 Analizând documentele de la dosar, Colegiul Director este de opinie că nu se poate proba un criteriu care să fi stat la baza presupusei fapte de discriminare. ~~Amplu~~ Colegiul Director consideră că aspectele sesizate nu pot fi dovedite.

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. În privința faptelor sesizate nu se pot reține mijloace de probă care să determine incidența prevederilor din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;
2. Clasarea dosarului;
3. Se va răspunde petentului în sensul celor hotărâte ;
4. O copie a hotărârii se va transmite părților : B V
5. O copie a hotărârii se va transmite S.C. Montaj Electric S.R.L cu sediul în București, sector 4, B-dul Metalurgiei, nr. 234-236

VII. Modalitatea de plată a amenzii
Nu este cazul



VIII. 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

NIȚĂ Dragoș Tiberiu – Vicepreședinte

GERGELY Dezideriu – Membru

HALLER Istvan – Membru

PANFILE Anamaria – Membru

VASILE Vasile Alexandru – Membru

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal de 15 zile potrivit OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.

