



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ
București, Piața Valter Măcăineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: suport@cncd.org.ro

HOTĂRÂREA NR. 303
din data de 10.11.2010

Dosar nr.: 21/2009

Petiția nr.: 514 din data de 19.01.2010

Petent: N B I

Reclamat: S.C. The First Sense S.R.L.

Obiect: Petenta reclamă faptul că angajatorul are o atitudine ostilă, discriminatorie datorită faptului că nu a rămas la contractul de 4 ore pe zi.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1. N B I –

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

I.2.1. S.C. The First Sense S.R.L. – str. Bisericii Romane, nr. 35, Brașov,

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta reclamă faptul că angajatorul are o atitudine ostilă, discriminatorie datorită faptului că nu a rămas la contractul de 4 ore pe zi pentru a diminua costurile către bugetul statului.

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 cu nr. 1684 din data de 02.03.2010 a fost citată petenta. Prin adresa nr. 1704 din data de 02.03.2010 au fost citat reclamatul. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 01.04.2010.



3.3. Prin citații, Consiliul a solicitat părților să își prezinte punctul de vedere precum și orice mijloace de probe referitor la obiectul petiției, respectiv al susținerilor.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1.1. Petenta susține că este angajată a S.C. The First Sense S.R.L din 2008, pe funcția de operator calculator.

Petenta susține că a fost constrânsă să semneze un act prin care se reducea programul de lucru de la 8 ore pe zi la 4 ore pe zi, timp de 30 de zile.

Petenta reclamă faptul că angajatorul are o atitudine ostilă, discriminatorie datorită faptului că nu a rămas la contractul de 4 ore pe zi pentru a diminua costurile către bugetul statului.

Susținerile părții reclamate

4.2.1. Reclamatul (DI. C O administratorul firmei) nu a depus un punct de vedere, dar în fața echipei de investigație a susținut că petenta a lucrat în cadrul firmei aproximativ 2 ani și a fost recomandată de o cunoștință comună. Ca sarcini de serviciu petenta se ocupa de operațiuni cu baze de date.

4.2.2 Din punct de vedere profesional nu a ieșit prin nimic în evidență ci mai degrabă a avut o atitudine negativă – greșea frecvent (la un moment dat partenerul canadian al firmei a solicitat o verificare în sistemul informațional al SC. The First Sense S.R.L - verificare în urma căreia s-a constatat că petenta a comis unele erori în sistem; erori ce au cauzat firmei un prejudiciu total de 1000 de euro din care 500 imputabili direct dânzei), întârzia la muncă, pleca inopinat (i se făcea brusc rău), era singura dintre salariați care nu semna condica.

4.2.3 Petenta este prima persoană dată afară din firmă în cei 5 ani de activitate. I-a păcălit pe toți colegii solicitându-le ajutorul pentru îndeplinirea sarcinilor sale de serviciu fără a face același lucru dacă era solicitată. Reclamatul precizează că foștii ei colegi au cerut „să scape de ea, sătui de felul ei de a fi”. Reclamatul a avertizat-o în repetate rânduri că nu are o atitudine adecvată și că riscă să fie dată afară dacă va continua în aceeași notă. Față de aceste avertismente petenta a reacționat doar afirmând că pe ea nu o poate da afară nici un angajator întrucât are rude persoane foarte influente în Brașov.

4.2.4 Programul de lucru este de 5 zile pe săptămână, 8 ore pe zi, în situațiile în care erau chemați la lucru sâmbăta, salariații aveau ziua de luni liberă. Ulterior reclamatul a avut o discuție cu fiecare salariat în parte în sensul de a stabili cu aceștia reducerea pe cartea de muncă a programului de la 8 ore la 4 ore urmând ca salariul să rămână același ca și înainte, program de lucru de 8 ore. Toți angajații au fost de acord cu această propunere; petenta a fost singura care a refuzat și care a rămas cu mențiunea de 8 ore pe zi în cartea de muncă.



4.2.5 S.C. The First Sense S.R.L, administrată de reclamat a făcut obiectul unui control al ITM Braşov, situaţie în care au fost constatate chestiuni minore, fără nicio legătură cu situaţia petentei.

V. Motivele de fapt şi de drept

5.1 **În fapt**, Colegiul Director reţine că petenta solicită constatarea existenţei unei situaţii ostile, discriminatorii datorită faptului că nu a rămas la contractul de 4 ore pe zi pentru a diminua costurile societăţii reclamate către bugetul statului.

5.2.1 **În drept**, analizând faptele sesizate, în raport cu definiţia discriminării, astfel cum este reglementată de art. 2 alin.1 din O.G. 137/2000 cu modificările şi completările ulterioare, republicată, Colegiul Director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale discriminării. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2 alin. 1 deosebirea, excluderea, restricţia sau preferinţa trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2 alin. 1 şi trebuie să se refere la persoane aflate în situaţii comparabile dar care sunt tratate în mod diferit datorită apartenenţei lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menţionat anterior. Aşa cum reiese din motivaţia invocată mai sus pentru a ne găsi în situaţia unei fapte de discriminare trebuie să avem doua situaţii comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferenţiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării, în condiţii de egalitate, a drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social şi cultural sau orice alte domenii ale vieţii publice.

5.2.2 Subsecvent reţinerii unei împrejurări generice de tratament diferit, Colegiul Director se raportează la obiectul petiţiei pentru a analiza dacă ne situăm în câmpul unor categorii de persoane plasate în situaţii analoage sau comparabile.

5.2.3 În acest sens, Curtea Europeană a Drepturilor Omului în analiza raportului de analogie sau comparabilitate a unor categorii profesionale a apreciat asemănările sau diferenţele ce decurg din statutul profesiilor, condiţiile de intrare în profesie, natura funcţiilor îndeplinite, modul de exercitare a funcţiilor respective, etc.(vezi cauza VAN DER MUSSELE v. BELGIUM, Application no. 8919/80, JUDGMENT, 23November 1983, parag. 46)

5.2.4 Colegiul Director reţine că, astfel cum a statuat Curtea Europeană a Drepturilor Omului, legat de art. 14 din Convenţia Europeană a Drepturilor Omului privind interzicerea discriminării, diferenţa de tratament devine discriminare, în sensul art. 14 din Convenţie, atunci când autorităţile statale induc distincţii între situaţii analoage şi comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă şi obiectivă. Instanţa europeană a decis în mod constant că pentru ca asemenea încălcare să se producă *"trebuie stabilit că persoane plasate în situaţii analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de*



un tratament preferențial și că această distincție nu-și 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 scalambrio c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et Autres C/Royaume-Uni, parag. 75)

5.2.5 Potrivit art. 2 din O.G. 137/2000, criteriile de discriminare sunt: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu. În speța dedusă soluționării, petenta nu indică un criteriu care să stea la baza măsurilor administrative adoptate de către conducerea societății. La baza măsurilor administrative adoptate de către conducerea societății s-a datorat conjuncturii economice nefavorabilă generate de criza financiară mondială care a afectat activitatea societății reclamate.

5.2.6 În consecință, măsurile adoptate de către angajator, referitoare la organizarea activității sau managementul resurselor umane, precum și adoptarea unor măsuri cu caracter administrativ, față de unii salariați, chiar cu funcții de conducere în firmă, nu au caracter discriminatoriu. Modalitatea în care se derulează raporturile contractuale de muncă ține, în principal, de părțile contractuale, iar controlul acestora nu intră în competența Consiliului.

5.2.7 Colegiul Director reține că art. 2 alin. 1 nu conține o listă limitativă a criteriilor de discriminare deoarece, criteriile enumerate de lege sunt completate cu sintagma "sau orice alt criteriu" ceea ce, practic oferă posibilitatea reținerii oricărui criteriu nespecificat de lege, care să fi constituit mobilul sau cauza determinantă în aplicarea tratamentului ipotetic diferit în săvârșirea unei fapte de discriminare.

5.2.8 Raportat însă la elementele particulare ale petiției deduse soluționării, Colegiul Director, din probele aflate la dosar este în imposibilitate de a reține un raport de cauzalitate între criteriu și tratamentul diferit aplicat. Sintagma "orice alt criteriu" trebuie interpretată în sensul existenței unui criteriu care este concretizat, materializat în fapt și care constituie mobilul principal al actului discriminatoriu, care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării.

5.2.9 Natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit indus și criteriul interzis de lege.

5.2.10 Coroborând aceste aspecte cu faptele care fac obiectul petiției și definiția discriminării astfel cum este prevăzută de art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000R, în cauză nu se poate reține întrunirea cumulativă a elementelor privind un tratament de deosebire, restricție, excludere, preferință între persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit datorită unuia din criteriile prevăzute de lege 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.

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 în petiție nu intră sub incidența art. 2 alin. 1 din Ordonanței 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 părților în sensul celor hotărâte;
4. O copie a hotărârii se va transmite părților.

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, în termen de 15 zile de la data primirii, 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

JURA Cristian – Membru

VLAȘ Claudia Sorina - 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.

