



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 367
Din data de 25.06.2014

Dosar nr.: 145/2014

Petiția nr.: 1445/28.02.2014

Petent: N M G

Reclamat: Inspectoratul Teritorial de Muncă București

Obiect: Neacordarea adeveriștelor solicitate

I. Numele, domiciliul sau reședința părșilor

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

I.1.1. N M G, București,

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părșii reclamate

I.2.1. Inspectoratul Teritorial de Muncă București, București, str. Radu Vodă, nr. 26-26A, sector 4

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Prin memoriul înregistrat la CNCD sub nr. 1445/28.02.2014 petentul solicită CNCD constatarea discriminării săvârșită de către Inspectoratul Teritorial de Muncă București, cu privire la neacordarea răspunsurilor la solicitările acestuia.

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 părșilor.

3.2. Prin intermediul citașiei cu nr. 1445/20.03.2014 a fost citat petentul pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 14.04.2014, la sediul CNCD. De asemenea, prin intermediul aceleiași adrese s-a adus la cunoștinșă petentului că a fost ridicată, din oficiu, **excepșia de necompetenșă materială** a CNCD cu privire la înlăturarea consecinșelor faptelor discriminatorii și restabilirea situașiei anterioare discriminării și i s-a solicitat acestuia să își precizeze criteriul care a stat la baza faptei de discriminare. La termen, petentul s-a prezentat.

3.3. Prin intermediul citașiei cu nr. 2024/20.04.02014 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 14.04.2014, la sediul CNCD. La termen, partea reclamată nu s-a prezentat.

3.4. Procedura de citare legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Prin intermediul memoriului, petentul arată că în data de 25.06.2013 a trimis o cerere de relații către ITM București prin care i s-a răspuns nefavorabil la solicitarea acestuia, prin intermediul comunicării nr. P8420-43941/28.06.2013, indicându-se că ceea ce dorește petentul constituie obligația legală a angajatorului, conform art. 8 alin. 3, lit. b din H.G. 500/2011 privind registrul general de evidență al salariaților.

De pe urma răspunsului primit, petentul susține că la data de 08.08.2013 a trimis o notificare către angajator, SC Frigomar Clim 2006 Impex SRL prin care a solicitat să i se emită copii ale paginilor din registrul electronic, care cuprind înscrieri referitoare la activitatea desfășurată de la data încheierii contractului de muncă al acestuia, până la momentul respectiv. Petentul menționează că la această solicitare a primit mustrare verbală, spunându-se că nu are nici un drept de a solicita astfel de informații.

În urma acestora, petentul menționează că la data de 23.08.2013 a revenit cu solicitare către ITM București, arătând că a solicitat și angajatorului informațiile necesare acestuia, primind inițial răspuns de la ITM București, potrivit art. 8 alin. 6 din H.G. 500/2011 privind registrul general de evidență al salariaților, arătând că a solicitat de la angajator informațiile potrivit art. 8 alin. 3 din H.G. 500/2011 privind registrul general de evidență al salariaților. La această solicitare, petentul susține că a primit răspuns identic cu cel de la prima solicitare, răspuns nr. P11145/57264/28.08.2013, nemotivând în fapt și în drept cererea.

Acesta consideră că este discriminat, în baza art. 10 lit. a din secțiunea a II-a privind accesul la serviciile publice administrative și juridice (...) bunuri și facilități, din O.G. 137/200 republicată, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, prin faptul că i s-a refuzat să i se răspundă la solicitările adresate.

Totodată, acesta mai motivează că este discriminat și susține că i-a fost îngrădit dreptul la informații de interes public, temei prevăzut de art. 31 din Constituția României, dar și la art. 7, alin. 1, 2 și 3 din Legea 544/2001 privind liberal acces la informațiile de interes public, revizuită și actualizată, aplicabilă începând cu data de 01.02.2013, deoarece toate confirmările au fost tardiv comunicate, după ce a fost ținut în eroare de către angajator cu ajutorul administrative al ITM București, susține acesta.

Potentul arată că la data de 18.09.2013 a suferit un accident de muncă, la care a fost necesar chemarea unei ambulanțe și internarea în spital pentru analize suplimentare și supraveghere medicală de specialitate; la data de 05.11.2013 a primit comunicarea nr. 59216/18.10.2013 a ITM București prin care se confirmă faptul că nu figurează cu contractul de muncă încheiat cu societatea angajatoare, iar la art. 4 din comunicare i se învederează că "în conformitate cu prevederile art. 8 alin. 6 din H.G. 500/2011 privind registrul general de evidență al salariaților (...) Inspectoratul Teritorial de Muncă în cauză eliberează documentul, în baza registrului electronic transmis de angajator, în termen de cel mult 15 zile de la data solicitării."

Acesta se consideră victimă a discriminării și în înțelesul art. 16 alin. 1 din Constituția României, cât și în înțelesul art. 14 al Convenției Europene pentru Apărarea Drepturilor Omului, privind discriminarea.

În cadrul audierilor din data de 14.04.2014, petentul afirmă că domiciliul este criteriul pe care îl înțelege să îl invoce și, de asemenea, aduce în discuție situația unuia dintre colegii săi cărui i s-a răspuns de la prima solicitare, în comparație cu situația sa, unde i s-a răspuns după a treia solicitare.

4.2.1. Prin intermediul înscrisului depus la CNCD sub nr. 2674/14.04.2014, petentul revine cu precizarea că acesta a solicitat angajatorului o adeverință de venit cu numărul de înregistrare 01/11-09.2013 prin care, ulterior a aflat că aceasta nu este valabilă, scopul său fiind acela de a cunoaște dacă are contractul de muncă înregistrat la ITM București. În acest sens, susține că i-a fost îngrădit dreptul la accesul liber și neîngrădit la informații de interes public garantat în mod expres și imperative de Legea 544/2001 privind liberal acces la informații de interes public.

4.3.1. De asemenea, prin intermediul înscrisului depus la CNCD sub nr. 3107/06.05.2014 petentul face referire la dovada trimiterii de către acesta a unei cereri de relații către angajatorul său, înregistrată cu nr. 57624/23.08.2013, întrunind astfel condițiile prevăzute de art. 8 alin. 6 din H.G. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților și susține că la expirarea termenului de 15 zile a revenit cu o nouă cerere prin care a solicitat din nou informațiile necesare.

Referitor la criteriul discriminatoriu pe care înțelege să îl invoce, petentul susține că, așa cum a menționat și în cadrul audierilor, acesta este legat de faptul că are domiciliul la țară, în acest sens nesoluționându-se favorabil solicitările avute.

Potentul mai face referire și la faptul că a fost privat de dreptul la serviciile medicale deoarece angajatorul nu și-a îndeplinit obligațiile la care era supus.

4.2. Susținerile părții reclamate

4.2.1. Prin intermediul memoriului depus la CNCD sub nr. 2612/11.04.2014, Inspectoratul Teritorial de muncă București susține că potrivit procedurii, eliberarea unor documente se face în baza registrului electronic transmis de angajator, în termen de cel mult 15 zile de la data solicitării.

Inspectoratul face referire la art. 8 alin. 3 din H.G. 500/2011 privind registrul general de evidență a salariaților și susține că angajatorul este obligat, la solicitarea scrisă a salariatului, să îi elibereze copii ale documentelor existente în dosarul personal și copii ale paginilor din registrul electronic care cuprind înscrierile referitoare la persoana sa și/sau un document care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate, astfel cum rezultă din registrul general de evidență și din dosarul personal, în termen de cel mult 15 zile de la data solicitării.

Reclamata arată că prin adresa înregistrată sub nr. 43941/25.06.2013, petentul solicită să i se remită confirmarea contractului de muncă și prin adresa nr. 57267/23.08.2014, petentul revine și solicită emiterea de copii ale paginilor din registrul electronic.

Astfel, partea reclamată menționează că i s-a răspuns petentului prin adresa P8420/43941/28.06.2013 și P11145/57264/28.08.2013 și reamintește prevederile legale (art. 8 alin. 3 din H.G. 500/2011) prin care se statuează că ITM este obligat să elibereze salariatului/fostului salariat adeverință din care să rezulte elementele conținute în registru, astfel cum a fost întocmit și transmis de către angajator numai în situația în care, din motive obiective, angajatorul se află în imposibilitatea de a elibera documentele.

Legat de acestea, partea reclamată susține că petentul nu a făcut dovada că solicitarea adresată SC Frigomar Clim 2006 Impex SRL a fost transmisă destinatarului.

Totodată, face referire și la dispozițiile cuprinse în art. 10 și art. 16 din Codul Muncii prin care se definește contractul de muncă- menționând că raportul de muncă ia naștere numai în baza unui contract individual de muncă și nu în baza informațiilor completate în registrul general de evidență al salariaților.

Reclamata susține că i s-a răspuns petentului, informându-l pe acesta că s-a inițiat un control la societatea angajatoare și că, în registrul general de evidență a salariaților nu figurează, transmis, contractul său de muncă pe care l-a atașat petiției. Aceasta susține că societatea angajatoare, în urma nerespecării obligației legale de a transmite registrul general de evidență a salariaților cu elementele contractului individual de muncă a petentului a fost sancționată contravențional.

De asemenea, partea reclamată susține că, în legătură cu evenimentul a cărui victimă a fost petentul a efectuat un control în domeniul securității și sănătății în muncă, în limita competențelor stabilite de Legea 108/1999 privind înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată, Legea 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă, modificată și completată și H.G. 1425/2006 pentru aprobarea normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii 319/2006, iar în urma acestui control au fost dispuse măsuri pentru ca angajatorul să comunice evenimentul la ITM București și să

depună pentru verificare și avizare dosarul de cercetare întocmit pentru evenimentul în cauză (Procesul verbal de control nr. 112395/25.11.2013).

Așadar, partea reclamată susține că, potrivit faptului că societatea angajatoare nu a îndeplinit măsurile dispuse, în data de 16.01.2014 a fost transmisă acesteia o înștiințare prin care se solicita documentele referitoare la modul de realizare a măsurilor, dar că respectiva corespondență a fost returnată cu mențiunea "firmă mutată"; în urma verificării informațiilor s-a constatat că adresa sediului societății nu suferise modificări, astfel că aceasta a fost sancționată contravențional pentru neîndeplinirea măsurilor dispuse.

4.2.1. Prin intermediul memoriului depus la CNCD sub nr. 3694/27.05.2014, partea reclamată susține că, în conformitate cu atribuțiile ce îi revin conform Legii nr. 108/1999 privind înființarea și organizarea Inspecției Muncii, republicată și H.G. 1377/2009 privind aprobarea Regulamentului de organizare și funcționare a Inspecției Muncii, prin adresa P14187/71370/01.11.2013 a informat petentul cu privire la rezultatul controlului efectuat la angajatorul acestuia, în sensul că societatea angajatoare a fost sancționată contravențional potrivit art. 9 alin. 1 lit. a prin PVCSC nr. 305259 seria B din 24.10.2013, și menționează că societatea nu a respectat prevederile art. 4 alin. 1 lit. a din HG 500/2011 și, de asemenea, în urma aceluiași control, partea reclamată a dispus măsura clarificării situației petentului privind evidențierea perioadei lucrate în dovezile de calcul a drepturilor salariale pentru perioada în care a desfășurat activitate lucrativă pentru Frigomar Clim 2006 Impex SRL cu termen 15.11.2013.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1.1. În fapt, Colegiul director a reținut că petentul a depus anumite solicitări către ITM București, la care l s-a răspuns după mai mult timp și având un răspuns nefavorabil, pe motiv că petentul ar avea domiciliu la țară.

5.1.2. În drept, 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 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 analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță.

În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale art. 2 al O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, 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. Colegiul Director arată că, prin dispozițiile O.G. 137/2000, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, potrivit art.16, este „autoritatea de stat în domeniul discriminării, autonomă, cu personalitate juridică, aflată sub control parlamentar și totodată garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte”. De asemenea, CNCD este, potrivit art.18 alin.1 din aceeași ordonanță, „responsabil cu aplicarea și controlul respectării prevederilor prezentei legi” și în conformitate cu art.19 alin.1, care specifică competențele CNCD, „Consiliul își exercită atribuțiile în următoarele domenii: a) prevenirea faptelor de discriminare; b) medierea faptelor de discriminare; c) investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare; d) monitorizarea cazurilor de discriminare; e) acordarea de asistența de specialitate victimelor discriminării”.

5.1.3. Față de aspectele prezentate de petent în memoriul său, CNCD a invocat din oficiu excepția de necompetență materială a CNCD, referitoare la solicitarea petentului cu privire la înlăturarea consecințelor faptelor de discriminare și restabilirea situației anterioare discriminării. Pe cale de consecință, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, va

proceda, conform dispozițiilor art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 348 din 6 mai 2008, astfel „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției.” și ale art. 64, din aceeași procedură mai sus menționată „(1) Când în fața Colegiului director se pune în discuție competența acestuia, se va indica instituția sau un alt organ competent...(3) Colegiul director va trece la soluționarea petiției, cel nemulțumit putând ataca hotărârea asupra fondului la instanța de contencios administrativ, potrivit legii.”

Relativ la excepțiile invocate, reținem că, raportându-ne la prevederile Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, acestea constituie cadrul general al reglementării discriminării în legislația românească, sub aspectul materiei și al răspunderii juridice, aflându-ne în domeniul regimului juridic contravențional, respectiv al răspunderii contravenționale. Deducem astfel că CNCD, organ administrativ-jurisdicțional, cu competență limitată la a constata stările de discriminare prin emiterea unei hotărâri și, eventual, stabilirea unei sancțiuni contravenționale, nu are competența materială de a se pronunța asupra faptelor care depășesc cadrul stabilit de legislația contravențională, în general, și OG 137/2000, republicată, în special.

5.1.4. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, prevede la art. 27 : „ **Persoana care se consideră discriminată poate formula în fața instanței de judecată o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului.**”

5.1.5. Având în vedere cele de mai sus, precum și legislația în vigoare, Colegiul director **admite excepția de necompetență invocată din oficiu**, privind solicitarea petentului de înlăturare a consecințelor faptelor de discriminare și restabilirea situației anterioare discriminării. Colegiul director constată că pentru această solicitare a petentului, instanța de judecată este competentă în **acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun.**

5.1.6. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâțul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

De asemenea, 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 găsi în situația unei fapte de discriminare, trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit.

5.1.7. În speța de față, Colegiul director reține că petentul se consideră discriminat de către ITM București, deoarece a depus anumite solicitări către acesta, la care I s-a răspuns după mai mult timp și având un răspuns nefavorabil și că la baza faptei de discriminare ar sta criteriul de domiciliu(petentul are domiciliul la țară).

Pe de altă parte, partea reclamată susține că, potrivit procedurii, eliberarea unor documente se face în baza registrului electronic transmis de angajator, în termen de cel mult 15 zile de la data solicitării, ITM susține că angajatorul este obligat, la solicitarea scrisă a salariatului, să îi elibereze copii ale documentelor existente în dosarul personal și copii ale paginilor din registrul electronic, care cuprind înscrierile referitoare la persoana sa și/sau un document, care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meserie și în specialitate, astfel cum rezultă din registrul general de evidență și din dosarul personal, în termen de cel mult 15

zile de la data solicitării, mai mult, partea reclamată menționează că i s-a răspuns petentului prin adresa P8420/43941/28.06.2013 și P11145/57264/28.08.2013 și reamintește prevederile legale (art. 8 alin. 3 din H.G. 500/2011) prin care se statuează că ITM este obligat să elibereze salariatului/fostului salariat adeverință din care să rezulte elementele conținute în registru, astfel cum a fost întocmit și transmis de către angajator numai în situația în care, din motive obiective, angajatorul se află în imposibilitatea de a elibera documentele. Reclamata susține că i s-a răspuns petentului, informându-l pe acesta că s-a inițiat un control la societatea angajatoare și că, în registrul general de evidență a salariaților nu figurează, transmis, contractul său de muncă pe care l-a atașat petiției. Aceasta susține că societatea angajatoare, în urma nerespecării obligației legale de a transmite registrul general de evidență a salariaților cu elementele contractului individual de muncă a petentului a fost sancționată contravențional.

5.1.8. Ca și probatoriu ambele părți depun la dosar punctual de vedere.

5.1.9. Din analiza obiectului petiției, raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, conform art 2 alin 1 din O.G. nr 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, elemente enumerate mai sus, Colegiul director reține că, în speță, analizând situația în cauză nu se poate reține o legătură de cauzalitate între fapta reclamată și criteriul invocat de petent (criteriu de domiciliu la țară).

Pentru ca fapta să fie calificată ca fiind una de discriminare, ar trebui ca și Colegiul director să rețină faptul că ITM București i-a răspuns solicitărilor petentului, după mai mult timp și cu un răspuns nefavorabil, ar fi în strânsă legătură cu motivul invocat de petent, acela că ar avea domiciliul la țară.

5.1.10. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul nu poate reține că faptele imputate în sarcina părții reclamate au fost determinate de faptul că petentul ar avea domiciliul la țară.

Astfel, raportul de cauzalitate între fapta imputată și criteriul invocat nu poate fi reținut, în sensul art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Or, astfel cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție „O.G. nr. 137/2000 analizează fapte de discriminare, care prin criteriile mai sus anunțate (n.n. art. 2 alin.1) se diferențiază de fapte care sunt de natură să producă aceleași consecințe, dar intră sub incidența altor acte normative” (A se vedea Decizia nr. 1530 din 19 martie 2009, Înalta Curte de Casație și Justiție).

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. Admite excepția de necompetență în ce privește înlăturarea consecințelor faptelor de discriminare și restabilirea situației anterioare discriminării.
2. Faptele sesizate nu sunt fapte de discriminare, conform art. 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată
3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;
4. Se va comunica părților câte un exemplar din această hotărâre.

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 – Membru

THEODORA BERTZI - Membru

HALLER ISTVAN – Membru

LAZĂR MARIA - Membru

PANFILE ANAMARIA- Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA - Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

Data redactării: 23.07.2014

Redactat și motivat Anamaria Panfile

Bianca Borțoneanu

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.