

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: cncd@cncd.org.ro

HOTĂRÂREA NR. 704
din 14.05.2008

Dosar nr.: 535/2007

Petiția nr.: 9410 din data 06.09.2007

Petent: C C M

Reclamat: S F

Obiect: Litigiu de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentei

I.1.1. C C M ,

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1 S F cu domiciliul procedural în mun

II. Obiectul sesizării

2.1. Sesizare cu privire la tratamentul la care a fost supus de către angajator.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1 Petentul arată că a fost angajat la SC Stefanys Construct SRL Focșani, al cărui administrator este dl S F , în baza unui contract individual de muncă începând cu data de 14.12.2006 în funcția de muncitor necalificat, dar a lucrat la același loc de muncă din luna octombrie 2006, fără a avea contract de muncă. Din dispoziția administratorului și-a desfășurat activitatea la un punct de lucru al societății, respectiv la "Dario Club" în calitate de barman până în martie 2007.

3.2 La data de 14.03.2007 administratorul firmei, dl S F a depus o plângere la Parchetul de pe lângă Judecătoria Focșani împotriva petentului pentru săvârșirea infracțiunii de delapidare. Petentul susține că i s-au imputat diferite sume de bani deși conform rezoluției Parchetului s-a dispus neînceperea urmăririi penale

3.3 Petentul susține că nu avea calificarea necesară pentru postul pe care a fost obligat să lucreze și solicită constatarea acestui aspect de către CNCD. Petentul mai



susține că a fost tratat discriminatoriu deoarece a fost obligat să lucreze în trei schimburi și chiar în program prelungit de până la 20 de ore, fără a beneficia de zile libere, sporuri, plata de ore suplimentare sau alte drepturi. Petentul arată că i se refuză eliberarea cărții de muncă de către angajator.

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 cu nr.11082, din 02.10.2007 a fost citat petentul. Prin adresa nr. 11085 din 02. 10. 2007 a fost citat reclamantul. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 16.10.2007.

4.3. 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.

V. Susținerile părților

5.1 Susținerile petentului

5.1.1 Petentul arată că a fost angajat la SC Stefanys Construct SRL Focșani, al cărui administrator este dl S F , în baza unui contract individual de muncă începând cu data de 14.12.2006 în funcția de muncitor necalificat, dar a lucrat la același loc de muncă din luna octombrie 2006, fără a avea contract de muncă. Din dispoziția administratorului și-a desfășurat activitatea la un punct de lucru al societății, respectiv la "Dario Club" în calitate de barman până în martie 2007.

5.1.2 La data de 14.03.2007 administratorul firmei, dl S F a depus o plângere la Parchetul de pe lângă Judecătoria Focșani împotriva petentului pentru săvârșirea infracțiunii de delapidare. Petentul susține că i s-au imputat diferite sume de bani deși conform rezoluției Parchetului s-a dispus neînceperea urmăririi penale

5.1.3 Petentul susține că nu avea calificarea necesară pentru postul pe care a fost obligat să lucreze și solicită constatarea acestui aspect de către CNCD. Petentul mai susține că a fost tratat discriminatoriu deoarece a fost obligat să lucreze în trei schimburi și chiar în program prelungit de până la 20 de ore, fără a beneficia de zile libere, sporuri, plata de ore suplimentare sau alte drepturi. Petentul arată că i se refuză eliberarea cărții de muncă de către angajator.

5.1.4 Petentul consideră că a fost tratat discriminatoriu de dl S F deoarece aparține unei categorii sociale defavorizate și datorită vârstei sale, 22 de ani.

5.2 Susținerile reclamantului

5.2.1 Reclamantul menționează că dl C M a fost depistat în repetate rânduri ca având lipsă din gestiune conform procesului verbal pe care îl semna la ieșirea din tură. Având în vedere acest aspect s-a depus plângere împotriva sa la Parchet iar pe perioada cât a fost cercetat s-a dispus suspendarea contractului individual de muncă.

5.2.2 Reclamantul susține că a avut relații bune, chiar cordiale cu dl C M cât timp acesta a fost angajatul SC Stefanys Construct SRL. Reclamantul susține că nu



se poate reține apartenența petentului la o categorie defavorizată și nici criteriu de vârstă deoarece au angajați de o vârstă mai mică decât a petentului care au chiar responsabilități mai mari.

5.3 Raportul de investigație

Echipa de investigații a discutat cu domnul S. F., administratorul S.C. Stefanys Construct SRL.

Domnul S. F. a precizat că toți salariații barului au lucrat mai mult datorită aglomerației – afluenței de clienți. A subliniat faptul că nu îi va elibera cartea de muncă până când nu îi va restitui banii lipsă din gestiune. Din punctul său de vedere, dl C. C. a luat banii din gestiune pentru a-i putea face cadouri prietenei sale. Relațiile contractuale dintre cele două părți au început în luna decembrie a anului 2006 – contractul de muncă al domnului C. C. intrând în vigoare din data de 01.12.2006.

Referitor la afirmațiile petentului din memoriu, respectiv criteriile de discriminare invocate de către acesta, dl S. F. a subliniat faptul că a avut relații bune cu acesta, că l-a sprijinit financiar în mai multe rânduri acordându-l bani cu împrumut. De asemenea dl administrator a comunicat consilierilor CNCD faptul că dl C. C. nu se comporta ca o persoană săracă, acesta demonstrând un standard destul de ridicat de viață: deplasări cu taxiul, parfumuri scumpe, schimbarea repetată a telefonului mobil (declarație anexată). Pe cale de consecință, dl S. F. consideră că nu avea cum să-l supună unui tratament discriminatoriu pe dl C. C. datorită categoriei sociale "sărac" întrucât acesta nu avea atitudinea și standardele unei astfel de persoane.

În ceea ce privește programul de lucru de 20 de ore pe zi, se evidențiază faptul că, programul "Dario Club" este non stop și că dacă barmanii conveneau să facă schimb de tură între ei nu ar fi fost nici o problemă atât timp cât era unul dintre ei prezent în club.

Afirmația privind vârsta petentului este combătută de către dl S. prin faptul că și ceilalți barmani erau tineri iar alte persoane de aceeași vârstă cu cea a domnului C. au responsabilități mult mai mari.

În continuarea investigațiilor agenții constatatori s-au deplasat la sediul Inspectoratului Teritorial de Muncă Focșani unde au discutat cu doamnele V. D. – Inspector General și P. J. – Inspector Șef Adjunct.

Acestea au precizat faptul că Inspectoratul Teritorial de Muncă a constatat și sancționat o serie de abuzuri comise de către administratorul firmei, dl S. F. însă, au subliniat faptul că acestea au un caracter general, față de toți salariații (toți sunt puși să muncească suplimentar).

Conform reglementărilor legislației proprii (legea 108/1999 de organizare și funcționare a Inspecției Muncii) inspectorii ITM nu comunică la momentul efectuării unui control că acesta este urmarea unei sesizări ci se prezintă un alt motiv.

În cazul firmei domnului S. F. au fost aplicate următoarele sancțiuni conform prevederilor Codului Muncii:

- 30 milioane lei pentru încălcarea prevederilor art. 276 alin. 1 lit. e,
- 15 milioane lei pentru încălcarea prevederilor art. 276 alin. 1 lit. h,
- 15 milioane lei pentru încălcarea prevederilor art. 276 alin. 1 lit. k.



VI. Motivele de fapt și de drept

6.1.1 **În fapt**, Sesizare cu privire la tratamentul la care a fost supus de către angajator

6.2.1 **În drept**, 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-si 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 Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

6.2.2. 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**. (vezi Sermide SpA v. Cassa Conguaglio Zuccherio and others, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) v. Council of the European Union and Commission of the European Communities, Cauza C-146/91, 1994 ECR I-4199; Cauza C-189/01 Jippes and others 2001 ECR I-5689, para 129; Cauza C-149/96 Portugal vs. Council 1999 ECR I-8395 para.91)

6.2.3. 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, republicata, 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, 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. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă 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.

6.2.4. 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 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.

6.2.5 Colegiul Director, analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele Art.2 al O.G. nr.137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu, unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire sau preferință, și care circumstanțiat la situația petentului/petentei (petenților/petentelor), ipso facto, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus 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. 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.

6.2.6 Colegiul Director ia act de faptul că petentul invocă anumite litigii pe care le-a avut un angajatorul său și anumite tratamente pe care le consideră ca fiind discriminatorii: fost obligat să lucreze în trei schimburi și chiar în program prelungit de până la 20 de ore, fără a beneficia de zile libere, sporuri, plata de ore suplimentare sau alte drepturi, i se refuză eliberarea cărții de muncă de către angajator.

6.2.7 Colegiul Director analizând actele aflate la dosar, faptele indicate de petent din prisma definiției discriminării constată că sunt indicate fapte care, în conformitate cu legislația în vigoare, nu se încadrează în definiția discriminării conform art 2 din OG137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată. Colegiul Director constată că petentul indică fapte săvârșite de către angajator precum: program prelungit de muncă fără compensarea orelor lucrate, refuzul de eliberare a cărții de muncă, acte de atrag răspunderea contravențională conform Codului Muncii și sunt de competența soluționare a Inspecției Muncii, conform legislației în vigoare.

6.2.8 Având în vedere toate aceste considerente Colegiul Director nu este competent să soluționeze plângerea formulată de dl C M

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** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. faptele prezentate nu intră în competența de soluționare a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, conform OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată;
2. clasarea dosarului;



3. se va răspunde petentului în sensul celor hotărâte;

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

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Președinte

COMȘA CORINA NICOLETA - Membru

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

IONIȚĂ GHEORGHE – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

TRUINEA PAULA ROXANA – Membru

Data redactării 02.12.2008

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.

