



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII Autoritate de stat autonomă

HOTĂRÂREA NR. 284
din 10.04.2008

Dosar nr: 783/2007

Petiția nr: 18268 din data de 06.12.2007

Petent: M G

Obiect: petenta se consideră discriminată la locul de muncă cu privire la acordarea dreptului de promovare profesională

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele și domiciliul petentului

1. M G , str.

I.2. Denumire și sediu reclamat

2. S.C. „Întreținere și reparații vagoane” C.F.R. I.R.V. Constanța, str. Remizei nr. 1, Constanța

II. Citarea părților

Procedura de citare a fost îndeplinită la data de 18.03.2008, la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, potrivit prevederilor art. 20, alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată. Părțile au fost prezente, procedura de citare a fost legal îndeplinită.

III. Obiectul sesizării și susținerile părților

Petenta arată că este angajată a S.C. C.F.R. I.R.V. Constanța ca tehnician II în cadrul Serviciului Managementul Calității și a absolvit Facultatea de Științe Comunicării și Științe Politice. Petenta susține că angajatorul nu a dorit să îi acorde minimum de șanse în ascensiunea profesională. Petenta s-a adresat angajatorului cu solicitarea de a activa într-o funcție conform studiilor sale, însă răspunsul a fost negativ, specificând că nu sunt posturi vacante și nu îndeplinește condițiile minime de vechime. Ulterior, petenta a adresat o nouă solicitare, subliniind că dorește promovarea în sine, însă a primit un nou răspuns negativ. Petenta consideră că angajatorul a săvârșit un abuz în funcție și trafic de influență, îngrădind dreptul său la promovare profesională.

Prin adresa nr. 33/11.01.2008, înregistrată la CNCD cu nr. 1239/15.01.2008, S.C. „Întreținere și reparații vagoane” C.F.R. I.R.V. Constanța a comunicat Colegiului director următoarele:



- Petenta a fost încadrată la data de 7.01.2003 cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată în cadrul Serviciului Resurse Umane din Centralul societății, în funcția de tehnician II cu clasa de salarizare 21. Ulterior, ca urmare a reorganizării activității serviciilor din centralul societății, locul de muncă al petentei a fost schimbat la Serviciul Administrativ în aceeași funcție și cu același salariu, conform Deciziei conducerii nr. 100/2005 având sarcinile stabilite prin fișa postului. La cererea verbală a petentei adresată conducerii societății, invocând apariția unor animozități cu șeful său direct, pentru preîntâmpinarea unui climat de muncă nefavorabil în activitatea serviciului în cauză, și față de posibilitățile concrete ale societății, începând cu data de 15.11.2006 locul de muncă al acesteia a fost schimbat la Serviciul Managementului Calității în aceeași funcție și cu același salariu, conform Deciziei conducerii societății nr. 1657/2007, unde desfășoară activitatea și în prezent, având sarcinile stabilite conform fișei postului. Petenta nu a formulat nicio obiecțiune în ceea ce privește schimbarea locului de muncă sau a sarcinilor de serviciu.
- La data de 10.10.2007, petenta s-a adresat conducerii executive a societății cu o cerere prin care aducea la cunoștință că este absolventă a Universității Andrei Șaguna Constanța, Facultatea de Științele Comunicării și Științe Politice, specializarea Științe Politice, promoția 2007, solicitând ca pe această bază să fie promovată într-o funcție ce presupune condiția de studii superioare, respectiv în funcția de inspector învățământ, inspector de specialitate sau consilier.
- Șeful Serviciului Resurse Umane i-a răspuns arătând că cererea sa nu poate fi soluționată pozitiv din cauza lipsei posturilor vacante de natura celor solicitate de petentă, iar funcția de consilier reprezintă o funcție de conducere cu profil tehnic, ocuparea acesteia presupunând condiția de studii superioare tehnice, precum și o anumită vechime și experiență în specialitate.
- Cât privește afirmațiile referitoare la modul de conducere a societății, aplicarea legii la promovarea în funcții, climatul de muncă etc, angajatorul rată că acestea sunt nefondate și subiective.
- De la perioada de la care petenta a formulat prima cerere și până în prezent nu a fost scos la concurs niciun post de natura celui solicitat de petentă.
- De asemenea, în cadrul societății sunt și alți salariați care au absolvit studii superioare în diferite domenii și specializări, cărora societatea nu le poate asigura post corespunzător conform pregătirii și nici nu este obligată în vreun fel să le asigure promovarea, dar nu se consideră discriminați. De altfel, potrivit art. 43 alin. 2 din Contractul colectiv de muncă pe anul 2007 – 2008, chiar și în situația în care personalul care a absolvit un curs de calificare sau de recalificare, societatea nu este obligată a-l încadra în meseria sau funcția obținută, dacă nu se poate asigura post sau funcția obținută, „absolventul va continua activitatea la vechiul loc de muncă, iar trecerea în noua meserie sau funcție se va face atunci când va fi posibil”.

După audieri, atât petenta, cât și reclamatul au depus concluzii scrise.

Petenta a arătat următoarele:

- Din cauza inflexibilității, lipsei de negociere individuală, a unei atitudini negative față de schimbare, conducerea societății nu încurajează democrația în muncă rezultând crearea unui mediu de intimidare, ostil și jignitor pentru a se obține o ascultare



oarbă și bineînțeles nerespectarea regulilor privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, nerespectarea principiului nediscriminării și al înlăturării oricărei forme de încălcare a demnității, a recunoașterii și exercitării drepturilor prevăzute de legislația muncii.

- Nu a avut loc nicio reorganizare a activității din cadrul RU și există posturi vacante în domeniul și specializarea ei, respectiv două posturi de consilier și un post la serviciul RU. Având în vedere că există posturi vacante pentru funcțiile de consilier, inspector de specialitate și tehnician specialist, petenta arată că, consideră că răspunsul dat de reprezentantul legal al societății cu privire la ocuparea unei funcții conform studiilor absolvite reprezintă simple afirmații fără niciun suport legal.

- Reprezentanții conducerii societății nu au prezentat în concret criteriile de promovare din unitate, promovarea reprezentând trecerea unei persoane într-o funcție superioară celei îndeplinite anterior pe baza competenței profesionale (absolvirea unei facultăți de specialitate, a unui curs de calificare sau recalificare).

- Refuzul categoric al conducerii societății cu privire la promovarea petentei într-o funcție conform studiilor absolvite, precum și schimbarea locului de muncă fără un temei legal reprezintă acte și fapte de excludere, deosebire, restricție și preferință, dar și o practică de lezare a demnității și de creare a unui mediu de intimidare, ostil, jignitor și umilitor.

Prin adresa nr. 449/24.03.2008, înregistrată la CNCD cu nr. 4943/27.03.2008, S.C. „Întreținere și reparații vagoane” C.F.R. I.R.V. Constanța a comunicat Colegiului director, suplimentar față de cele comunicate prin adresa anterioară, următoarele:

- Atât prin plângere, cât și în fața Colegiului petenta a făcut referiri generale potrivit cărora asupra sa s-ar aplica anumite practici discriminatorii, fără a arăta în concret în ce constau acestea, față de ce alte persoane salariate ale societății se practică și fără a face dovada în niciun fel a acestora. Cu ocazia soluționării petiției în fața Colegiului director, petenta a nominalizat o presupusă discriminare constând în hărțuirea acesteia, fără însă a putea preciza, susține și dovedi în niciun fel în ce constă comportamentul discriminatoriu al societății în acest sens.
- Petenta a depus un număr de trei copii al unor documente, ce nu au nicio relevanță în soluționarea plângerii sale, respectiv Organigrama societății pe anul 2007 din care nu rezultă că ar fi existat un post de tehnician specialist vacant sau alt post de execuție ce ar corespunde cerințelor ocupaționale potrivit cu studiile absolvite de acesta, o adeverință ce a fost corect anulată deoarece nu respecta condițiile de emiteră a actului în cauză nefiind semnată și de șeful serviciului resurse umane, petenta neavând acest drept decât ca persoană care a întorcmnit actul, precum și o recomandare de la vechiul său loc de muncă.

IV. Motivele de fapt și de drept

În drept, potrivit **art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, „(...) *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, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV ori apartenența la o categorie defavorizată care are ca scop sau 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 public, economic, social, cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”

Potrivit **art. 2, alin. 2 din O.G. nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare *„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 afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.”*

Potrivit **art. 2, alin. 3 din O.G. nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare *„Orice comportament activ sau pasiv care, prin efectele pe care la 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 (...).”*

Curtea Europeană a Drepturilor Omului, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când autoritățile statale 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)

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. (22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

În același sens, Curtea Constituțională a României, prin Decizia nr.1 din 8 februarie 1994, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 69 din 16 martie 1994, a stabilit că *„un tratament diferențiat nu poate fi doar expresia aprecierii exclusive a legiuitorului, ci trebuie să se justifice rațional, în respectul principiului egalității cetățenilor în fața legii și a autorităților publice”*. De asemenea, prin Decizia nr.135 din 5 noiembrie 1996, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr.345 din 17 decembrie 1996, Curtea Constituțională a reținut că *„principiul egalității în fața legii presupune instituirea unui tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite.”* (Decizia nr.20/2000, M.Of. nr.72/2000, DH 2000, p.44).

În vederea analizării unei petiții sub aspectul existenței sau inexistenței unei fapte de discriminare este necesară analizarea următoarelor aspecte:



1. Existența tratamentului diferențiat

În acest sens, petenta consideră că este discriminată prin refuzul conducerii societății de a îi oferi posibilitatea promovării profesionale.

2. În ce măsură tratamentul diferențiat a constituit o faptă de discriminare

Potrivit legislației privind prevenirea și combaterea discriminării, pentru ca o faptă să fie considerată ca fiind faptă de discriminare, aceasta trebuie să întrunească, cumulativ, următoarele condiții:

- *fapta să conștie într-o deosebire, excludere, restricție sau preferință.*
- *deosebirea trebuie să aibă la bază unul sau mai multe criterii de discriminare.*

Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: *rasa, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârsta, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.*

- *deosebirea bazată pe unul dintre criteriile de discriminare prevăute de lege are drept 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.*

- *măsura să nu fie justificată obiectiv de un scop legitim și metodele de atingere a aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.*

Trebuie astfel avut în vedere faptul că deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul din criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, dar trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în acest articol de lege.

Astfel, nu toate situațiile în care anumite persoane sunt tratate diferențiat, pot constitui fapte sau acte de discriminare, iar un asemenea tratament poate avea la bază un alt motiv decât apartenența persoanei respective la una dintre categoriile prevăzute în art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000.

Examinând sesizarea și dispozițiile legale incidente, Colegiul director constată că petenta nu a precizat un criteriu anume în baza căreia se consideră discriminată. De asemenea, Colegiul reține că angajatorul nu are obligația promovării directe a petentei doar în temeiul absolvirii cursurilor unei instituții de învățământ superior și a obținerii diplomei de licență, ci trebuie să existe și post vacant pe care să se facă promovarea ori să existe posibilitatea transformării unui post. Promovarea profesională presupune din partea angajatorului o proiecție în timp, astfel încât acesta nu se poate realiza imediat ce un angajat solicită acest lucru. Colegiul director a reținut că în cadrul societății sunt și alți salariați care au absolvit studii superioare în diferite domenii și specializări, cărora societatea nu le poate asigura post corespunzător conform pregătirii. Colegiul a reținut prevederile art. 43 alin. 2 din Contractul colectiv de muncă pe anul 2007 – 2008, potrivit cărora chiar și în situația în care personalul care a absolvit un curs de calificare sau de recalificare, societatea nu este obligată a-l încadra în meseria sau funcția obținută, iar dacă nu se poate asigura post sau funcția obținută, „absolventul va continua activitatea la vechiul loc de muncă, iar trecerea în noua meserie sau funcție se va face atunci când va fi posibil”.



Referitor la aspectele cu privire la trafic de influență și abuzul în funcție la care face referire petenta, soluționarea acestora nu este de competența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, potrivit prevederilor O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (4) și alin. (7) și art. 26 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. clasarea petiției întrucât nu există probe care să demonstreze că faptele prezentate constituie fapte de discriminare, potrivit prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată
2. se va răspunde petentei în sensul celor hotărâte, potrivit art. 8 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr.27/2002 privind soluționarea petițiilor, aprobată și modificată prin Legea nr. 233/2002;
3. o copie a prezentei hotărâri va fi comunicată reclamatului

V. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Potrivit art. 20 alin 9, hotărârea Colegiului director poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit legii. Potrivit art. 20 alin. 10, hotărârile emise potrivit prevederilor alin. (2) și care nu sunt atacate în termenul de 15 zile constituie de drept titlu executoriu.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC - Membru

COMȘA CORINA NICOLETA – Membru

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

TRUINEA PAULA ROXANA - Membru

Data redactării 15.05.2008