



**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. 638
din 27.08.2008**

Dosar nr.: 166/2008

Petiția nr.: 3411 din data 27.02.2008

Petent : C I

Obiect: tratamentul diferențiat aplicat de către șeful său

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului

I.1.1. C I cu domiciliul în

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

II. Obiectul sesizării

2.1. Petentul se adresează Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru că se consideră discriminat prin tratamentul diferențiat aplicat de către șeful său prin desfacerea contractului de muncă, fals în carnetul de muncă, în contractul individual de muncă, anularea contractului de muncă.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1 Sesizare privind presupuse fapte de abuzuri, falsuri și uz de fals, a faptelor infracționale, a evaziunii fiscale precum și discriminare între membrii societății „Prestarea” SCM de către președintele societății menționate, dl U V

3.2 Petentul susține că directorul societății comerciale la care era angajat a făcut presiuni asupra angajaților pentru că se dorea desființarea sindicatului, din care făcea parte și petentul.

3.3 Petentul susține că i s-a desfășurat contractul de muncă din cauza activității sale sindicale. Petentul s-a adresat justiției, care a constatat că desfacerea



contractului său de muncă este abuzivă și ilegală și s-a dispus reintegrarea acestuia în locul și funcția avută însă președintele societății nu a respectat hotărârea instanței și a dispus reîncadrarea petentului.

3.4 Petentul arată că i-a fost anulat contractul individual de muncă, înregistrat cu nr 207824/03.07.2000 și i-au fost trecute în cartea de muncă date care nu sunt conforme cu realitatea.

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.3875, din 06.03.2008 a fost citat petentul. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 01.04.2008.

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

Susținerile petentului

5.1 Sesizare privind presupuse fapte de abuzuri, falsuri și uz de fals, a faptelor infracționale, a evaziunii fiscale precum și discriminare între membrii societății „Prestarea” SCM de către președintele societății menționate, dl U V

5.2 Petentul susține că directorul societății comerciale la care era angajat a făcut presiuni asupra angajaților pentru că se dorea desființarea sindicatului, din care făcea parte și petentul.

5.3 Petentul susține că i s-a desfăcut contractul de muncă din cauza activității sale sindicale. Petentul s-a adresat justiției, care a constatat că desfacerea contractului său de muncă este abuzivă și ilegală și s-a dispus reintegrarea acestuia în locul și funcția avută însă președintele societății nu a respectat hotărârea instanței și a dispus reîncadrarea petentului.

5.4 Petentul arată că i-a fost anulat contractul individual de muncă, înregistrat cu nr 207824/03.07.2000 și i-au fost trecute în cartea de muncă date care nu sunt conforme cu realitatea.

5.5 Petentul dorește recuperarea drepturilor salariale, stabilirea dreptului de calcul al punctului de pensie ca salariat, la salariul minim pe economie de muncitor calificat, conform contractelor colective de muncă încheiate la nivel național, unice, întrucât prin falsificarea salariului, a cărții de muncă și anularea contractului individual a fost furat din drepturile sale.



VI. Motivele de fapt și de drept

6.1. **În fapt**, petentul se adresează Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru că se consideră discriminat prin tratamentul diferențiat aplicat de către șeful său prin desfacerea contractului de muncă, fals în carnetul de muncă, în contractul individual de muncă, anularea contractului de muncă.

7.1. **În drept**, Colegiul Director, în analiza actelor sau faptelor de discriminare, 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** (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)

7.2. 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 Zuccheri 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 oara.91)

7.3. 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, republicată, 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.

7.4. 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)

7.5. Având în vedere aspectele de mai sus precum și petiția dată, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența art.2 alin.1 al O.G. nr.137/2000, republicată.

7.6. Raportat însă la obiectul petiției în cauză și excepțiile invocate din oficiu, Colegiul Director reține excepția tardivității introducerii sesizării de către petent, urmând a soluționa acest aspect.

7.7. Față de obiectul petiției, astfel cum rezultă din modul în care este redactat, corelativ circumstanțierii faptelor rațiune tempore, Colegiul Director constată că, în speță, alegația săvârșirii faptelor de discriminare vizează acte sau fapte care au luat naștere și au produs efecte în perioada 1993-2006, conform actelor atașate la dosar. Astfel, petentul menționează că a fost angajatul Societății Prestarea SCM până în luna martie 2006.

7.8. În raport cu aceste observații de fapt, coroborat prevederilor art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director reține că „(1) Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei”.

7.9. Corelativ circumstanțierii faptelor de discriminare rațiune tempore, termenul prevăzut în art. 20 alin.1 este un termen de procedură, reprezentând intervalul de timp înăuntrul căruia trebuie îndeplinit actul de sesizare al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la săvârșirea unor fapte sau acte de discriminare. Din interpretarea alin.1 al art. 20, Colegiul Director reține că legiuitorul a instituit un termen legal, circumscris unui interval determinat de timp, în speță, de un an de zile, care începe să curgă de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință petentul de săvârșirea ei, constituind astfel un termen peremptoriu.

7.10. Or, față de aspectele reținute mai sus în raport cu introducerea petiției înregistrate la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu nr. 3411/27.02.2008, Colegiul Director a constatat că plângerea, sub aspectul respectivelor susțineri este tardiv introdusă.

7.11. Având în vedere motivele expuse și înscrisurile aflate la dosar, Colegiul Director urmează a admite excepția de tardivitate a introducerii plângerii în raport cu faptele care fac obiectul plângerii.

7.12 Colegiul Director ia act totodată că petentul invocă presupuse acte de fals și uz de fals, abuz și evaziune fiscală, care ar fi fost săvârșite de directorul Societății Prestarea SCM. Sub acest aspect, Colegiul Director constată că se



invocă fapte de natură penală care, în conformitate cu legislația în vigoare, sunt de competența organelor de cercetare penală.

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. admite excepția tardivității introducerii plângerii ridicată din oficiu în cauză, având în vedere prevederile art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată
2. 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
3. clasarea dosarului;
4. o copie a prezentei hotarari se va comunica petentului

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.**

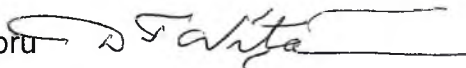
Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

GERGELY DEZIDERIU - Membru

IONITĂ GHEORGHE - Membru



NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU - Membru



PANFILE ANAMARIA – Membru



TRUINEA ROXANA PAULA – Membru



VASILE ANA MONICA – Membru



Data redactării 05.12.2008

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.

