



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

HOTĂRÂREA NR. 350 din 03.10.2012

Dosar nr.: 410/2011

Petiția nr.: 6428/14.11.2011

Potent: V A

Reclamat: S.C. Proinvest Group S.R.L.

Obiect: decontarea cheltuielilor efectuate cu deplasarea de la domiciliu la societate doar unora dintre angajații societății și victimizarea urmare adresării către instanță a unei plângeri privind tratamentul egal.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.1.1. V A

1.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

1.2.1. S.C. Proinvest Group S.R.L. .

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea petentului vizează un tratament diferențiat în ceea ce privește decontarea cheltuielilor efectuate cu deplasarea de la domiciliu la societate doar unora dintre angajații societății. Potentul consideră discriminatoriu faptul că pentru o parte a angajaților se găsesc resurse financiare pentru decontarea cheltuielilor lunare, iar pentru restul angajaților nu.

2.2. Sesizarea petentului vizează un tratament diferențiat în ceea ce privește victimizarea, urmare adresării către instanță a unei plângeri privind tratamentul egal. Potentul consideră victimizare faptul că a fost disponibilizat pentru că s-a adresat instanței cu privire la un tratament diferențiat.

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 legală de citare a părților.

3.2. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 26.03.2012, prin adresa nr. 6428/05.03.2012 fiind citat petentul, iar prin adresa nr. 1118/05.03.2012 fiind citată S.C. Proinvest Group S.R.L., prin reprezentant. Părțile au fost prezente la audiere și au depus la dosar puncte de vedere cu privire la obiectul petiției. Partea reclamată a transmis punctul de vedere și prin fax, prin adresa nr. 1483/26.03.2012. Potentul a transmis la dosar precizări prin adresa nr. 1705/03.04.2012 Partea reclamată a transmis la dosar precizări prin adresa nr. 1704/03.04.2012.

3.3. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Petentul arată că este angajat al reclamatului din luna ianuarie 2008, pe postul de director zonal de vânzări pe județele AB, AR, CS, HD, TM. În calitate de angajat care își desfășoară activitatea în localitatea Timișoara, este nevoit să suporte din veniturile personale toate costurile activității sale în această localitate. Astfel, activitatea de birou desfășurată în interesul firmei se realizează de la domiciliul personal fără a beneficia de niciun fel de compensare bănească pentru costurile generate de aceasta. Petentul face parte dintr-un departament de vânzări cu peste 10 persoane. În cadrul acestui departament sunt persoane care realizează vânzări ale firmei și care își desfășoară activitatea la sediul firmei sau în alte locații. Angajați ai firmei care domiciliază pe o rază de cca 150 de km de sediul firmei își desfășoară activitatea la birourile puse la dispoziție de angajator. Pentru a se deplasa de la domiciliu la sediul societății, reclamatul le pune la dispoziție acestor angajați un autoturism personal și le asigură toate cheltuielile necesare pentru a se deplasa de la birou la adresa de domiciliu (combustibil, revizii periodice, consumabile etc). Reclamatul face o discriminare indirectă prin faptul că își tratează diferențiat angajații din cadrul departamentului de vânzări. Pentru persoanele care au domiciliul în zona în care își desfășoară activitatea firma, se găsesc resurse financiare necesare pentru a le asigura posibilitatea de a-și desfășura activitatea la sediul firmei. Pentru angajații care au domiciliul în județe care nu sunt limitrofe sediului, firma angajatoare nu realizează nicio cheltuială pentru activitatea de birou a acestor directori de vânzări zonali.

4.1.2. În data de 14.04.2011 petentul a solicitat în scris directorului general și directorului de resurse umane compensarea cheltuielilor personale realizate pentru a-și desfășura activitatea zilnică. Această solicitare a fost desconsiderată și tratată cu indiferență. Reclamatul nu a avut nicio intenție de a discuta problemele sesizate. La ședința de vânzări de la începutul lunii mai, la care petentul a absentat, fiind în concediu de odihnă, directorul general a luat în derâdere cererea sa în fața colegilor din departamentul de vânzări și a altor persoane prezente. În data de 07.07.2011, la observația unui client care cunoaștea situația discriminatorie în care era și care a hotărât să transmită prin email opinia sa angajatorului, directorul general a persiflat situația sa și a prezentat o mărire de salariu, de care beneficiau toți angajații firmei, drept compensație pentru cheltuielile personale, l-a înjosit și umilit în fața celui care i-a susținut cauza. A mințit cu privire la faptul că utilizează autoturismul de serviciu în interes personal și a altor amănunte ale activității sale în cadrul firmei. Petentul menționează că plata sumelor ce reprezintă compensații bănești pentru a-și desfășura activitatea trebuie realizată prin introducerea în contractul de muncă a clauzei de mobilitate.

4.1.3. Constrângerile reclamatului au continuat prin umilirea și înjosirea sa în fața colegilor din departamentul de vânzări. În data de 11.07.2011 a fost convocat la sediul firmei pentru „a clarifica și rezolva toate aspectele și problemele apărute” cu constrângerile aferente („prezența dvs este obligatorie alături de obiectele pe care le aveți în inventar (mașină, telefon, încărcător, laptop, geanta laptop, modem)”) pentru a renunța la solicitările formulate. În data de 12.07.2011 a primit a 2-a convocare prin care era cercetat disciplinar pentru „...limbaj necorespunzător, jignitor și față de clienți trimițând clienților e-mailuri cuprinzând acuze nejustificate aduse conducerii firmei”. În această convocare mai este cercetat disciplinar pentru neparticiparea la ședința de vânzări de la începutul lunii mai, perioada în care el era în concediu de odihnă aprobat de directorul general, același care semnează această convocare. La solicitarea sa de a prezenta, conform legii, probele acuzelor formulate de firmă, firma angajatoare a

renunțat la cercetarea disciplinară sau nu i-a comunicat rezultatul acestei cercetări în cazul în care aceasta a fost finalizată. În data de 13.07.2011 cu ocazia sesiunii de vânzări la care au participat toate persoanele din cadrul departamentului de vânzări împreună cu alte persoane din firmă, directorul general a prezentat în mod denaturat discuția avută pe mail cu clientul care i-a atras atenția că nu trebuie să existe diferențe între angajați. În fața colegilor a fost etichetat „un măr stricat care riscă să îi îmbolnăvească și celelalte mere din pom” cu referire la observația făcută de el legată de prevederile legale care trebuie respectate de firmă.

4.1.4. În prezent reclamantul plătește lunar o sumă de 600 ron la două persoane angajate pe postul de director zonal de vânzări pentru zona Constanța respectiv Craiova. Acestor colegi li se acordă compensații bănești în valoare de 600 lei/lună pentru utilizarea autoturismelor proprietate personală în activitatea de vânzări. Având în vedere că pentru folosirea anumitor bunuri personale (în cazul de față autoturism) sunt acordate beneficii în bani, petentul consideră că este un tratament discriminatoriu față de ceilalți angajați, care utilizează alte tipuri de bunuri (în cazul său - apartamentul în care locuiește) și cărora nu li se acordă niciun fel de compensații bănești. Același tratament discriminatoriu se aplică în cazul său față de persoanele cărora li se asigură zilnic transportul la sediul firmei și persoana sa, pentru care firma nu cheltuie nicio sumă de bani pentru a-și desfășura activitatea zilnică de birou. Până la momentul întocmirii petiției către C.N.C.D. a solicitat firmei angajatoare, prin adrese scrise, compensarea cheltuielilor personale pentru desfășurarea activității de vânzări, dar în continuare firma refuză să recunoască această situație de discriminare a sa față de ceilalți angajați ai firmei.

4.1.5. Prin adresa depusă cu ocazia sesiunii de audiere petentul face următoarele completări:

4.1.5.1. În 21.01.2008 a semnat contractul de muncă cu firma angajatoare din Pașcani, fiind angajat pe postul de Director Zonal de Vânzări pentru zona de vest, respectiv județele Alba, Arad, Caras-Severin, Hunedoara și Timiș. Conform contractului de muncă la litera D punctul 1 se menționează că "activitatea se desfășoară la SC PROINVEST GROUP SRL - MBS". La punctul 2 unde este menționat "în lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel ...", spațiul liber nu este completat. În fișa postului la „condițiile și cerințele postului” la punctul III se precizează că „condiții materiale – spațiu: departamentul vânzări.”

4.1.5.2. Petentul consideră că se aplică un tratament diferențiat și preferențial persoanelor care au domiciliul în zona Moldovei în detrimentul celorlalți angajați ai firmei care au domiciliul în alte zone ale țării și care au fost angajați să reprezinte firma în teritoriu. Astfel angajații firmei care au domiciliul în orașe precum Iași, Suceava, Piatra Neamț, Roman și alte localități apropiate de Pașcani utilizează pentru transportul de la domiciliu la sediul firmei, respectiv de la sediul firmei la domiciliul personal, autoturisme ale societății angajatoare, având decontate toate costurile pentru această deplasare. Firma angajatoare le pune la dispoziție un spațiu adecvat la sediul acesteia unde să-și desfășoare activitatea în timpul programului de lucru. Petentul împreună cu alți angajați ai firmei care au domiciliul în alte zone decât zona Moldovei, respectiv orașe ca Brașov, Buzău, Craiova, Constanța, Cluj-Napoca, Timișoara își îndeplinesc sarcinile fișei postului și toată activitatea de birou conform contractului de muncă semnat cu firma angajatoare exclusiv de la domiciliul personal al acestor angajați neavând un spațiu asigurat de firma angajatoare. Activitatea de birou presupune: întocmirea de oferte către clienți, corespondența internă cu departamentele firmei, analiza cererilor de ofertă venite din partea clienților, întocmirea rapoartelor de activitate, precum și alte activități specifice de birou. Acești angajați utilizează resurse proprii pentru a-și îndeplini obligațiile asumate în fișa postului fără a beneficia conform contractului de muncă și a Codului

muncii de un spațiu adecvat pentru a-și desfășura activitatea. Firma angajatoare nu îi compensează niciun fel de cheltuială personală realizată pentru a-și desfășura activitatea conform contractului de muncă.

4.1.5.3. Prin politica practică de firma reclamată, prin directorul general, se realizează o diferențiere între persoana sa, împreună cu ceilalți colegi care sunt în situație similară, și ceilalți angajați care au domiciliul în zona în care firma are sediul. Prin această excludere îi sunt anulate mai multe drepturi prevăzute în legile în vigoare, printre care și dreptul la egalitate de șanse și tratament prevăzut în Codul muncii cât și în contractul de muncă, precum și alte articole ale legilor în vigoare.

4.1.5.4. Petentul face istoricul faptelor și precizează că în data de 26.09.2011 a solicitat în scris firmei angajatoare să-i introducă în contractul de muncă clauza de mobilitate, să-i compenseze cheltuielile pentru utilizarea domiciliului personal pe post de birou și să-i returneze sumele reținute abuziv din salariu. Prin răspunsul primit din partea firmei se solicită justificarea cheltuielilor personale și întâlnirea în Pașcani. Petentul a ales să nu se deplaseze la Pașcani datorită costului personal mare ce îl presupunea această deplasare, cât și a atitudinii ostile și umilitoare manifestate până în acel moment de directorul general cu privire la acest subiect. A considerat că, dacă este nevoie să se întâlnească, această întâlnire să se realizeze în Timișoara, locul în care își desfășoară activitatea. Petentul a trimis firmei angajatoare în data de 19.10.2011 o adresă prin care erau justificate sumele solicitate.

4.1.5.5. Petentul a mai trimis o adresă în data de 01.11.2011 prin care a informat firma că nu mai utilizează adresa de domiciliu pentru activități de birou. În data de 14.12.2011 a depus la Judecătoria Timișoara o cerere de chemare în judecată a firmei angajatoare. În data de 23.12.2011 la ora 14.02 i se suspendă numărul de telefon de serviciu și adresa de e-mail. S-a emis preavizul nr. 7960/23.12.2011 privind încetarea contractului individual de muncă în aceeași zi în care firma primește citația de la Judecătoria Timișoara, prin care era înștiințată de deschiderea conflictului de muncă. Se emite apoi decizia de concediere nr. 333/13.01.2012 având la art. 2 mențiunea "motivul de fapt al concedierii angajatului este hotărârea AGA a SC Proinvest Group SRL de a reduce costurile legate de vânzări în teritoriu, prin renunțarea la directorii zonali de vânzări".

4.1.5.6. În data de 13.02.2012 a depus la Tribunalul Timiș o cerere de anulare a deciziei de concediere pentru încălcarea Codului Muncii și a O.G. nr. 137/2000 republicată. În data 15.03.2012 cu ocazia primului termen în procesul deschis la Tribunalul Timiș pârâta a depus Hotărârea AGEA din data de 19.12.2011 cu privire la restructurarea etapizată a departamentului de vânzări. Prin acest document se desființează doar postul său, în cazul celorlalți angajați pe postul de director vânzări zonă nefiind comunicată și aplicată desființarea locului de muncă. Această decizie desființează doar posturile angajaților care au domiciliul în altă parte decât în Moldova. Unui angajat cu domiciliul în județul Iași – director zonal vânzări pe județele Iași, Botoșani și Vaslui nu i se desființează locul de muncă. Această hotărâre nu prevede niciun criteriu după care se vor desființa posturile.

4.1.5.7. Din data de 14.04.2011 când a trimis prima cerere de compensare a cheltuielilor personale pe care le realiza pentru a-și desfășura activitatea zilnică și până la momentul deschiderii conflictului de muncă s-a întâlnit de 3 ori cu directorul general al firmei cu diverse ocazii. O întâlnire a avut loc în Timișoara, una la Iași la o ședință de vânzări iar cea de-a 3-a la sediul din Pașcani în data de 26 septembrie 2011. La toate aceste întâlniri nu a fost înaintată din partea firmei nicio propunere pentru solicitările mele. În perioada aceasta nu a fost trimis din partea firmei niciun răspuns sau propunere pentru a remedia situația sesizată.

4.1.5.8. În toată această perioadă conducerea firmei împreună cu angajați ai firmei l-au hărțuit permanent și constant. A fost montat un dispozitiv de urmărire GPS. Acest dispozitiv nu a fost montat pe toate autoturismele de serviciu ale angajaților firmei. Începând cu luna iunie i se reține din salariu cca 4 ron/lună pentru că a solicitat virarea salariului în alt cont decât contul deschis la BCR. Firma plătește zeci de furnizori cu conturi în altă bancă decât BCR, dar la niciunul nu reține nicio sumă de bani. Nu i s-a plătit comisionul de vânzări aferent trimestrului 3 și 4 conform condițiilor de salarizare și bonusare 2011. Este singurul angajat căruia i-a fost desființat postul. În perioada de preaviz i-a fost restricționat accesul la telefon, adresa de e-mail și mașina de serviciu.

4.1.6. Părțile au fost prezente la audiere și și-au prezentat punctul de vedere cu privire la obiectul petiției. Petentul a precizat obiectul petiției și a adus la cunoștință că primul capăt de cerere este decontarea cheltuielilor efectuate cu deplasarea de la domiciliu la societate doar unora dintre angajații societății, fiind avantajați cei din zona Moldovei unde își are societatea sediul. Al doilea capăt de cerere îl reprezintă victimizarea sa ca urmare a adresării către instanță a unei plângeri privind tratamentul egal. Petentul a solicitat medierea între părți. Reclamatul a adus la cunoștință că există deja în instanță un dosar cu același obiect medierea nefiind posibilă. Astfel petentul a solicitat soluționarea dosarului prin hotărâre a Colegiului director. S-a adus la cunoștința părților să depună și în scris precizările comunicate verbal în cadrul ședinței de audiere.

4.1.7. Prin adresa nr. 1705/03.04.2012 petentul face precizări privind discuțiile avute în cadrul audierii arătând că:

4.1.7.1. Până la data transmiterii adresei, firma reclamată nu i-a transmis nicio propunere de conciliere sau alt răspuns legat de propunerea sa

4.1.7.2. Firma reclamată afirmă că îi sunt acordate beneficii în natură, dar în contractul de muncă semnat nu este prevăzut niciun beneficiu

4.1.7.3. Firma angajatoare susține că beneficia de autoturism în interes personal. Conform procesului verbal de predare-primire din data de 23.01.2008 la condiții de utilizare este prevăzut: "Autoturismul va fi utilizat numai în interes de serviciu"

4.1.7.4. Salariul său brut este inferior celorlalte salarii brute ale angajaților din departamentul de vânzări care au domiciliul în zona Moldovei și nu are incluse alte beneficii pentru faptul că nu are un loc în care să-și desfășoare activitatea, conform celor susținute în adresa depusă de pârâtă. Salariul brut reprezintă suma negociată conform experienței în domeniul construcțiilor și a specializării personale.

4.1.7.5. Emiterea preavizului de concediere în cazul său a fost făcută în data de 23.12.2011, cu 7 zile calendaristice înainte de începerea primului trimestru din 2012. Firma nu a procedat similar și în cazul altor angajați pentru care până la data transmiterii adresei nu li s-a emis preavizul de concediere conform hotărârii AGEA.

4.1.7.6. Afirmarea reclamatului "până la data de 14.04.2011 petentul nu a solicitat cheltuieli de protocol" este complet falsă. În data de 19.05.2009 a solicitat directorului general un buget pentru aceste cheltuieli. Suma transmisă nu a fost aprobată, nefiind aprobată nicio altă sumă. În data de 22.10.2010 a transmis directorului general și directorului național de vânzări punctul său de vedere privind discriminarea existentă între angajații acestei firme.

4.1.7.7. Pe parcursul perioadei 2008 - 2012 în cadrul firmei au fost sau sunt și alte persoane angajate pe postul de director zonal de vânzări. Aceștia au beneficiat în permanență de un spațiu în care să-și desfășoare activitatea. Aceste persoane au domiciliul în zona Moldovei. Aceștia au avut posibilitatea să lucreze de la sediul firmei având decontate toate cheltuielile pentru deplasarea de la domiciliu.

4.1.7.8. Firma angajatoare alocă resurse financiare importante pentru angajații ce au domiciliul în zona Moldovei pentru ca aceștia să facă naveta zilnic de la domiciliul personal la sediul firmei unde au la dispoziție toate mijloacele necesare pentru

desfășurarea activității. Pentru angajații care au domiciliul în restul țării firma nu alocă nicio sumă pentru activitatea zilnică a acestor angajați. Conform condițiilor de salarizare și bonusare pe anul 2011 "diurna (sau masa) se plătește pentru deplasări ce depășesc 24 de ore" (contrar prevederilor legale).

4.1.7.9. Activitatea sa zilnică se desfășura în mare parte de la domiciliul personal în lipsa unui alt spațiu pus la dispoziție de firma angajatoare. Activitatea de promovare și marketing s-a desfășurat pe teren cu precădere în prima parte a primului an, în perioada februarie-august 2008. În perioada următoare firma a limitat deplasările prin neachitarea costurilor necesare, motivul fiind apariția crizei economice începând cu luna septembrie-octombrie 2008. Deplasările erau efectuate doar când erau solicitate de clienți sau erau imperios necesare, dar fără decontarea cheltuielilor de cazare sau protocol. Începând cu anul 2010 nu a mai fost decontată nici diurna legală pentru activitatea din zona de vânzare. Toate discuțiile cu clienții au fost purtate prin e-mail sau telefon iar ofertele au fost transmise prin e-mail sau fax de la domiciliul personal. În activitatea zilnică utiliza calculatorul pentru a întocmi, în medie, între 25-50 de mesaje electronice către clienți sau departamente ale firmei angajatoare.

4.1.7.10. Alte elemente discriminatorii aplicate de firmă sunt dispozitivele de urmărirea GPS care nu sunt montate la toate persoanele ce utilizează autoturismele firmei și care fac parte din departamentul de vânzări. Petentul este singurul la care se reține abuziv un comision pentru plata salariului. Acest comision nu este reținut pentru nicio altă plată realizată de firma la terți. Angajatul cu domiciliul în zona Moldovei, angajat pe postul de director vânzări zonal, nu este trecut pe lista persoanelor ce urmează să le fie desființat postul conform deciziei AGEA. Este posibil să existe și alte persoane pe același post care nu vor fi concediate. Începând cu data de 01.07.2011 au fost mărite toate salariile existente în firmă. Mărirea de salariu este diferită ca procent de la un angajat la altul și nu este rezultatul unei negocieri conform contractului colectiv de muncă. În cazul său mărirea de salariu a fost justificată drept "compensare pentru cheltuielile realizate de la domiciliu". Conform întâmpinării depuse de pârâtă, aceasta afirmă că cheltuielile au fost incluse în salariu la momentul angajării în luna ianuarie 2008. În alt aliniat se afirmă "i s-a propus petentului suma de 250 lei brut ca majorare de salariu...". Cele două afirmații se contrazic și se anulează una pe alta.

4.2. Punctul de vedere al S.C. Proinvest Group S.R.L.

4.2.1. Petentul a fost angajat al societății în perioada 21.01.2008 - 04.02.2012 cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată în funcția de Director Vânzări Zonă, având ca principale atribuții:

- realizarea planului de vânzări în zona alocată;
- promovarea imaginii companiei, a produselor, soluțiilor tehnice furnizate de către clienți și în mod special la proiectanți, arhitecți, consultanți, etc;
- prospectarea în permanență a pieței în vederea identificării de noi clienți și a creșterii cotei de piață a produselor;
- menține permanent legătura cu clienții existenți;
- participare la întâlniri cu clienții, ofertare, prezentare a produselor și soluțiilor oferite;
- propune planuri de acțiuni în vederea creșterii vânzărilor și obținerii de profit în zona alocată;
- urmărirea permanentă a activității concurenței în zona acoperită;
- transmite periodic raportări privind situația vânzărilor, concurența din zona de acoperire, noile trenduri pe piață, potențiali clienți;
- participarea la ședințele de vânzări și la sesiunile de instruire tehnică; etc.

4.2.2. Obiectul de activitate principal al societății este fabricarea de construcții metalice și părți componente ale structurii metalice, respectiv proiectarea, producția, vânzarea și montajul de componente și sisteme din oțel pentru construcții și industrie. Actul juridic care reglementează relațiile de muncă dintre salariați și angajator este contractul individual de muncă, în care sunt prevăzute clauzele care definesc drepturile și obligațiile părților, conform prev. art. 16 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, contractul individual de muncă încheindu-se în baza consimțământului părților. Inspectoratul Teritorial de Muncă obișnuiește să pună la dispoziția angajatorilor un formular tip pentru contractele individuale de muncă, ceea ce a condus la o uniformizare a acestor contracte. La angajare petentul a luat cunoștință de obligațiile și sarcinile de serviciu cuprinse în fișa postului și le-a acceptat, inclusiv necesitatea deplasărilor frecvente, specifice activității de vânzări, precum și îndeplinirea obligațiilor de serviciu și în afara sediului societății.

4.2.3. Potrivit cerințelor postului pentru funcția de director vânzări au fost angajate persoane cu domiciliu stabil în zona alocată, fiind decontate deplasările de la orașul de domiciliu la sediul clienților sau potențialilor clienți, aspect adus la cunoștința petentului la angajare și acceptat de acesta. Potrivit art. 20 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, în afara clauzelor esențiale prevăzute la art. 17, între părți pot fi negociate și cuprinse în contractul individual de muncă și alte clauze specifice, ori acest lucru nu a fost solicitat de petent decât prin adresa din 30.09.2011 comunicată societății în data 03.10.2011 și privea clauza de mobilitate.

4.2.4. În consecință, diferit de clauzele esențiale care sunt obligatorii la încheiere contractului individual de muncă stabilite în art. 17, cele prevăzute în art. 20 nu au un caracter imperativ, ci facultativ, putând fi inserate în contractul individual de muncă al salariatului dacă părțile se înțeleg în acest sens. Clauza de mobilitate rezultă, astfel, din voința părților raportului de muncă, acordarea prestațiilor suplimentare în bani sau în natură realizându-se în temeiul acordului de voință a acestora în considerarea specificului muncii. Nu există o obligație legală în sarcina angajatorului pentru acordarea unor prestații suplimentare pentru activitatea desfășurată de salariat în diverse locuri, la sediul clientului, beneficiarului, salariatul putând beneficia de astfel de prestații doar în baza și în limita acordului de voință intervenit între angajator și salariat. Deoarece legea nu precizează expres, în practică, prestațiile suplimentare în natură constau în folosirea unui autoturism al firmei pentru îndeplinirea obligațiilor de serviciu, alte beneficii (telefon mobil, laptop), etc. Astfel, obligația acordării unor prestații suplimentare au ca izvor dispozițiile convenționale rezultând din acordul ambelor părți cu privire la eventuala acordare a acestor prestații suplimentare și cu privire la cuantumul acestora, dispozițiile art 25 din Codul muncii, republicat, neputând reprezenta izvor de obligații în condițiile în care nu au caracter imperativ.

4.2.5. Societatea menționează că, în scopul realizării cerințelor postului, petentul a avut în dotare:

- mașină de serviciu (marca Skoda Octavia, pentru care se decontau cheltuieli cu combustibilul în interes de serviciu și personal, asigurări și taxele necesare, reparații și întrețineri periodice, consumabile),
- telefon mobil (marca Blackberry tip 8520, fiind suportate cheltuieli cu convorbirile telefonice în interes de serviciu și personal și consumabilele necesare unei bune funcționări),
- laptop (Fujitsu Siemens, geantă laptop, USB stick pentru conexiune la Internet, cheltuieli legate de întreținerea și funcționarea acestora),
- în cursul anului 2011 pentru deplasări la sediul societății se decontau bilete de avion,

- diurna și cazarea se decontau pentru deplasări ce depășeau 24 de ore, în baza documentelor justificative corect completate (ordin de deplasare aprobat, foaie de parcurs, facturi fiscale, bonuri fiscale).

Astfel, deși nu a fost inserată expres în textul contractului individual de muncă aspectele ce țin de clauza de mobilitate au fost negociate la momentul încheierii contractului, fiind incluse în salariul brut negociat (sporurile fiind incluse în salariu) și acordarea de beneficii în natură (marca autovehicul de serviciu și dotări, tip telefon mobil, laptop, modem Internet, etc). Venitul salarial negociat a inclus, respectiv a avut în vedere și necesitatea deplasărilor în zona alocată și desfășurarea activității în afara sediului societății. De menționat că salariul individual și acordarea unor compensații/beneficii în natură se stabilesc prin negocieri individuale între angajator și salariat, salariul fiind confidențial.

4.2.6. Până la data de 14.04.2011 petentul nu a solicitat compensarea unor "cheltuieli personale realizate pentru desfășurarea activității zilnice de birou - cota chirie spațiu, cheiltuieli administrative lunare cu spațiul, cheltuieli de protocol". Urmare a acestei solicitări venite prin email, i s-a propus petentului suma de 250 lei brut ca majorare de salariu, valoare pe care acesta a considerat-o derizorie. S-au avut în vedere unele cheltuieli logistice, dar activitatea sa, în principal, se desfășura pe teren, iar pentru deplasări se decontau cheltuieli de deplasare cu respectarea legislației fiscale. Afirmația acestuia că solicitarea sa a fost desconsiderată și tratată cu indiferență denotă recredință. Mai mult, din analiza foilor de parcurs extrase din programul de TrackGPS pentru perioada 01.05.2011 - 31.12.2011 se poate constata că nu realiza deplasările care le declara în rapoartele de activitate transmise către societate, că activitatea de vânzări se desfășura de la domiciliu/reședință prin telefon, internet, deși trebuia să efectueze deplasări în zona alocată (jud. AB, AR, CS, HD, TM) pentru prospectarea pieții și identificarea de noi clienți. Cum ar putea cataloga societatea acțiunile ulterioare ale petentului care a transmite către clienții societății emailuri prin care "îi informa despre situația sa umilitoare în care se află în cadrul fimei"? De menționat că anterior acestor acțiuni de denigrare a societății către clienții săi, petentul a transmis sesizări la Inspectoratul Teritorial de Muncă, Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal, etc.

4.2.7. Art. 253 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicat, prevede că angajatorul este obligat, în temeiul normelor și principiilor răspunderii civile contractual, să îl despăgubească pe salariat în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material sau moral din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul. Or, în speța de față, nu sunt îndeplinite condițiile răspunderii civile delictuale, neputând fi reținute ca fiind îndeplinite condițiile răspunderii civile, respectiv fapta ilicită, culpa angajatorului, legătura de cauzalitate între "prejudiciu" și fapta ilicită a angajatorului. Pentru așa zisele "cheltuieli personale realizate pentru desfășurarea activității zilnice de birou - cotă chirie spațiu, cheiltuieli administrative lunare cu spațiul, cheltuieli de protocol" nu s-a obținut aprobarea pentru decontarea lor, nefiind prinse în bugetul de cheltuieli pentru anul 2011. Potrivit art. 40 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, modificată și republicată, societatea are dreptul să stabilească organizarea și funcționarea unității, atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii. Nu există un tratament diferențiat față de petent și ceilalți directori de vânzări. Termenul de discriminare, potrivit Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii și OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, definește situația în care o persoană este tratată mai puțin favorabil pe baza unui criteriu subiectiv (rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie social, convingeri, sex, orientare sexual, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, etc.), ori nu a fost cazul.

4.2.8. Fiecare angajat al societății, potrivit dispozițiilor art. 162 alin.2 și 163 alin.3 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, și-a negociat salariul și beneficiile. În cazul directorului de vânzări zonal (CT, IL, TL) și a directorului de vânzări zonal (DJ, OT, VL, GJ, MH), aceștia utilizează autoturismul personal, fiind încheiat un contract de comodat în acest sens, în baza acestuia se decontează cheltuieli cu combustibilul în interes de serviciu, asigurări și taxele necesare, reparații și întrețineri periodice, consumabile. În funcție de mărimea zonei alocate, cerințele și beneficiile solicitate, targetele asumate se negociază salariul brut (inclusive sporuri acordate) și beneficiile în natură ce urmează a fi acordate. Cât despre alți salariați care au domiciliile în alte localități decât localitatea de sediu al societății se decontează cheltuielile cu deplasarea de la domiciliu la serviciu în zilele în care nu se află în deplasare, potrivit cu beneficiile acordate la angajare. Aceste cheltuieli sunt mai mici decât relocarea lor în localitatea de sediu, respectiv suportarea cheltuielilor cu apartament de serviciu, cheltuieli legate de administrarea, amenajarea și reparațiile urgent necesare.

4.2.9. Aspectele menționate în petiție fac obiectul dosarului nr. 30851/325/2011, termen 03.05.2012 aflat pe rolul Tribunalului Timiș. În consecință, având în vedere motivele expuse, se solicită respingerea petiției ca nefondată și să se constate că nemulțumirile petentului legate de încheierea și executarea contractului individual de muncă nu se constituie în aspecte de discriminare indirectă față de acesta.

4.2.10. Prin adresa nr. 1704/03.04.2012 societatea reclamată a transmis la dosar concluziile scrise comunicând următoarele:

4.2.10.1. Referitor la "cheltuielile personale" avansate de petent legat de întâlnirile cu clienții, menționăm că acestea trebuiau stabilite și desfășurate la sediile sau punctele de lucru ale acestora din zona alocată. Potrivit dispozițiilor fiscal cheltuielile legate de deplasarea în teritoriu (transport, cazare, diurnă, eventuale cheltuieli de protocol aprobate de superiorul direct) se decontau pe bază de documente justificative: ordin de deplasare, foaie de parcurs, bonuri fiscal și facturi fiscale, corect completate. Venitul salarial negociat a inclus, respectiv a avut în vedere și necesitatea deplasărilor în zona alocată și desfășurarea activității în afara sediului societății. Până în aprilie 2011 petentul nu a formulat cereri privind aspecte ce țin de clauza de mobilitate. În fapt, acesta a solicitat o mărire de salariu motivată de așa zisele "cheltuieli personale" efectuate cu desfășurarea activității.

4.2.10.2. Nu a existat un tratament diferențiat și preferențial aplicat pentru personalul din vânzări care are domiciliul în zona geografică în care societatea își are sediul, mun. Pașcani, jud. Iași și personalul din vânzări angajat să reprezinte firma în teritoriu. În spiritul dispozițiilor Codului Muncii, a dreptului angajatorului de a stabili organizarea unității și a atribuțiilor corespunzătoare fiecărui salariat, s-a negociat individual cu personalul din vânzări salariul și acordarea unor compensații/beneficii în considerarea specificului activității desfășurate de acesta, experiență, zona alocată, etc., aspecte ce sunt confidențiale.

4.2.10.3 În decembrie 2011 structura departamentului de vânzări era următoarea:

- Director național de vânzări și marketing (1 persoană) care coordona activitatea unui director de vânzări clienți cheie, a șapte directori de vânzări zonă, respectiv pentru județele: Constanța, Ialomița, Tulcea, pentru județele: Buzău, Brăila, Galați, Vrancea, pentru județele: Dolj, Olt, Mehedinți, Gorj, Vâlcea, pentru județele Brașov, Prahova, Covasna, Sibiu, pentru județele Harghita, Mureș, pentru județele: Iași, Vaslui, Neamț și pentru județele: Timiș, Arad, Hunedoara, Caraș-Severin, Alba, doi agenți de vânzări care își desfășoară activitatea la showroom-ul de prezentare de la sediul societății, a unui specialist marketing și a unui copywriter publicitate.

- Manageri produse (4 persoane).

- Manageri de proiect (3 persoane).
- Ingineri vânzări (2 persoane) cu atribuții de manageri produs.
- Coordonatori comenzi (5 persoane).

Distinct de departamentul de vânzări este organizat departamentul de dezvoltare produse care este format din doi manageri bussines development și un inginer proiectare. De asemenea, se poate constata că anumite "zone" nu sunt acoperite: județele Argeș, Teleorman, Ilfov, București, Satu Mare, Maramureș, Bistrița Năsăud, Sălaj, Bihor, Cluj. Pentru zona București este încheiat contract de consultanță și promovare nr. 1142 din 14.02.2011, contract ce a fost reînnoit și în 2012. De fapt, cu acest contract a fost demarat proiectul de renunțare etapizată la directorii de vânzări optându-se către persoane fizice autorizate/societăți care au obiect de activitate intermedierea. S-a avut în vedere că în perioada 2008 - 2011 au activat ca director de vânzări zonă pentru București mai mulți angajați.

4.2.10.4. În martie 2012 structura departamentului de vânzări este următoarea:

- Director de vânzări și marketing (1 persoană) care coordonează activitatea unui director de vânzări clienți cheie, a șase directori de vânzări zonă, doi agenți de vânzări care își desfășoară activitatea la showroom-ul de prezentare de la sediul societății, a unui specialist marketing și a unui copywriter publicitate.
- Manageri produse (4 persoane). Managerul de produs de sisteme de infrastructură rutieră are în subordine un inginer.
- Manageri de proiect (3 persoane).
- Ingineri vânzări (2 persoane) cu atribuții de manageri produs.
- Coordonatori comenzi (5 persoane).

Pentru niciunul din Directorii de Vânzări Zonă nu se decontează cheltuieli cu activitatea de birou. Pe bază de documente justificative se decontează cheltuieli de deplasare de la domiciliul la sediul clienților, potențialilor clienți sau sediul societății, după caz (combustibil, cazare și diurnă pentru deplasările ce depășesc 24 de ore, eventuale cheltuieli de protocol aprobate), cheltuieli legate de mașină de serviciu sau personală, după caz, în baza contractului de comodat (reparații și întrețineri periodice, consumabile), cu telefon mobil, dacă este cazul (consumabilele necesare unei bune funcționări), reîncărcare USB stick pentru conexiune la Internet, dacă aceasta nu se putea realiza de la sediu.

4.2.10.5. Petentul nu a fost supus unui tratament advers (victimizat), venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării. Afirmația petentului că preavizul privind concedierea, emis în data de 23.12.2011, comunicat în data de 03.01.2012, vine să răspundă la deschiderea conflictului de muncă la Judecătoria Timișoara, prin depunerea cererii ce face obiectul dosarului nr. 30851/325/2011 aflat pe rolul Tribunalului Timiș, este nefondată. Previzul a fost urmarea unei decizii de management ce a avut în vedere hotărârile luate în cadru AGEA din 19.12.2011. În cadrul Adunării Generale Extraordinare a Asociațiilor din 19.12.2011 s-au analizat cheltuielile pe grupe de produse, centru de cost-profit și zone din 2011 și s-a stabilit de către cei doi asociați ai societății strategia și direcțiile de acțiune pentru anul 2012. Potrivit art. 40 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, modificată și republicată, societatea are dreptul să stabilească organizarea și funcționarea unității, atribuțiile corespunzătoare fiecărui salariat, în condițiile legii.

4.2.10.6. În considerarea activității departamentului de vânzări, a cheltuielilor susținute, s-a evidențiat necesitatea reorientării politicii comerciale a societății spre ofertarea direct de la sediul societății către clienții existenți și spre încheierea de contracte de mandate sau promovare cu persoane juridice/persoane fizice autorizate pentru prestarea de servicii de intermediere, promovarea de produse și restructurarea

etapizată a departamentului de vânzări prin desființarea unor posturi. Persoanele a căror posturi se desființează putând opta pentru continuarea colaborării cu societatea în baza unui contract de mandat sau promovare în calitate de persoană juridică sau persoană fizică autorizată. Această politică urmează trendul pieții muncii în acest domeniu al intermediilor în afaceri, de promovare de produse, acela de a externaliza aceste servicii către persoane juridice. Astfel, în anul 2012 societatea se va orienta spre consolidarea relațiilor comerciale stabilite cu clienții cu istoric și promovarea creșterii rulajelor comerciale cu acestea.

4.2.10.7. Hotărârea Adunării Generale Extraordinare a Asociaților din 19.12.2011 îndeplinește condițiile de legalitate impuse de prevederile art. 113 lit. m), 115 din Legea 31/1990 privind societățile comerciale și Actul constitutiv. Au fost avute în vedere în luarea hotărârii Adunării Generale Extraordinare a Asociaților din 19.12.2011 și experiența câștigată în derularea contractului de consultanță și promovare pentru zona București, precum și activitatea altor directori de vânzări zonali care au demisionat în 2011. Criteriul avut în vedere pentru restructurarea departamentului de vânzări prin desființarea postului de director de vânzări zona Banat, ocupat de către petent în trimestrul I al anului 2012 a fost nerespectarea obligației de fidelitate, respectiv manifestările care au adus atingere prestigiului societății, aspect ilustrat de emailurile transmise clienților încă din iulie 2011, recunoscut de către petent, în trimestrele II și III urmând a fi desființate posturile de director de vânzări zona Harghita, Mureș, Oltenia, Constanța, Brașov, Covasna, Buzău/Sud. Pentru zona Banat și Cluj a fost încheiat contract de consultanță și promovare nr. 1561 din 28.02.2012 cu o societate comercială.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director reține că potrivit înscrisurilor aflate la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, nu există un criteriu care a stat la baza tratamentului diferențiat invocat. Totodată Colegiul director reține că nu există un raport de cauzalitate între faptele sesizate și plângerea transmisă către instanță cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

5.2.1. În drept, conform art. 2 alin. 1 din O.G.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare "orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență 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 politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice".

5.2.2. O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții :

- Existența un tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)
- Existența un criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, 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.*
- Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea

recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;

- Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

5.2.3. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Astfel, Colegiul director a analizat dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare. Colegiul director constată că prin primul capăt de cerere se invocă un tratament diferențiat în ceea ce privește decontarea cheltuielilor efectuate cu deplasarea de la domiciliu la societate doar unora dintre angajații societății. Colegiul director reține că, potrivit înscrisurilor depuse la dosar, fiecare angajat al societății, potrivit dispozițiilor art. 162 alin.2 și 163 alin.3 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, și-a negociat salariul și beneficiile. Colegiul reține că pentru nici unul din directorii de vânzări zonă nu se decontează cheltuieli cu activitatea de birou. Pe bază de documente justificative se decontează cheltuieli de deplasare de la domiciliu la sediul clienților, potențialilor clienți sau sediul societății, după caz (combustibil, cazare și diurnă pentru deplasările ce depășesc 24 de ore, eventuale cheltuieli de protocol aprobate), cheltuieli legate de mașină de serviciu sau personală, după caz, în baza contractului de comodat (reparații și întrețineri periodice, consumabile), cu telefon mobil, dacă este cazul (consumabilele necesare unei bune funcționări), reîncărcare USB stick pentru conexiune la Internet, dacă aceasta nu se putea realiza de la sediu societății.

5.2.4. Trebuie 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. Colegiul director a analizat în ce măsură există un criteriu invocat de petent, ce poate fi reținut conform art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată și care a stat la baza tratamentului diferențiat invocat. Colegiul director constată că din datele aflate la dosar nu este arătat un criteriu care a stat la baza tratamentului diferențiat invocat.

5.2.5. Față de al doilea capăt de cerere, respectiv victimizarea petentului urmare adresării către instanță a unei plângeri privind tratamentul egal, Colegiul director a analizat petiția având în vedere definiția victimizării. Astfel, Colegiul director a analizat dacă există un tratament advers venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării. Colegiul director reține că, din datele aflate la dosar, nu există un raport de cauzalitate între faptele sesizate și plângerea transmisă către instanță cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării. Colegiul director reține că desfacerea contractului de muncă al petentului a venit ca urmare a analizării de către Adunarea Generală Extraordinară a Asociaților a cheltuielilor pe grupe de produse, centru de cost-profit și zone din 2011 stabilindu-se strategia și direcțiile de acțiune pentru anul 2012 de către cei doi asociați ai societății. Totodată, restructurarea departamentului de vânzări prin desființarea postului de director de vânzări zona Banat, ocupat de către petent în trimestrul I al anului 2012 a fost nerespectarea obligației de fidelitate, respectiv manifestările care au adus atingere prestigiului societății, aspect ilustrat de emailurile transmise clienților încă din iulie 2011, recunoscut de către petent, în trimestrele II și III urmând a fi desființate posturile de director de vânzări zona Harghita, Mureș, Oltenia, Constanța, Brașov, Covasna, Buzău/Sud.

5.2.6. Coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării, astfel cum este prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că

plângerea, astfel cum este formulată, nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat direct petentei, în raport cu persoane aflate în situații analoge, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

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. Față de primul capăt de cerere, decontarea cheltuielilor efectuate cu deplasarea de la domiciliu la societate doar unora dintre angajații societății, Colegiul director reține că faptele prezentate nu sunt fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

2. Față de al doilea capăt de cerere, victimizarea ca urmare a adresării către instanță a unei plângeri privind tratamentul egal, Colegiul director reține că faptele prezentate nu sunt fapte de victimizare potrivit prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată

3. Clasarea dosarului

4. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VII. 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 tuturor 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

CAZACU IOANA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA - Membru

Motivete de fapt și de drept redactate C.I.
Tehnoredactat D.D.

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.