



**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](mailto:cncd@cncd.org.ro)

**HOTĂRÂREA NR. 265  
din 04.07.2011**

**Dosar nr.:** 69/2011

**Petiția nr.:** 1159/16.02.2011

**Petent:** V F

**Obiect:** Încheierea raportului de muncă în urma unor decizii cu conținut posibil discriminatoriu

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

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

I.1.1V F, cu domiciliul în localitatea

**I.2 Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului**

I.2.1S.C.Romtelecom S.A., cu sediul în București, Piața Presei Libere nr.3-5, clădirea City Gate, Turn Nord, sectorul 1

**II. Obiectul sesizării, descrierea presupusei fapte de discriminare și susținerea părților**

2.1 Petentul comunică faptul că în cursul lunii februarie 2010, reclamatul a emis o serie de Decizii prin care a realizat „epurarea” personalului din anumite sectoare după criteriile discriminatorii, prin care a fost afectat, atât el, în calitate de angajat care din motive de sănătate nu poate avea carnet de conducere, cât și alți colegi care pe diverse criterii au fost excluși din viitoarea organigramă.

2.2 Petentul anexează Deciziile nr.16 și 19 din 17.02.2010 respectiv 23.02.2010 emise de reclamat, precum și Actul Adițional nr.100/02/01/1.134/CJ din 25.02.2011 încheiat între petent și reclamat.

2.3 Reclamatul prin adresa nr.100/06/273/31.03.2011 înregistrată la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării sub nr.2307/01.04.2011 își exprimă punctul de vedere referitor la petiția introdusă de domnul V F, la Consiliu, comunicând că, în primul rând, ridică excepția de necompetență materială deoarece raporturile dintre cele două părți sunt de dreptul muncii, izvorând dintr-un contract de muncă care a existat între reclamat și petent, fiind

de competența exclusivă a instanțelor de judecată competente. Pe fond, reclamatul susține că în anul 2010, s-a aflat într-un amplu proces de eficientizare a activității prin reorganizarea compartimentului din care făcea parte petentul. Astfel, au fost parcurse trei faze, respectiv în prima fază, în care salariații afectați au avut posibilitatea să opteze pentru încetarea contractelor de muncă prin acordul părților, în condițiile stabilite prin decizia Directorului General, în acest caz primind sume în cuantum dublu față de cel prevăzut în Contractul Colectiv de Muncă, în a doua fază, s-a trecut la evaluarea profesională a personalului cu funcții de conducere și de execuție din cadrul structurilor afectate, după criteriile prestabilite de performanță, aplicate unitar și fără discriminare tuturor salariaților supuși acestui proces, și cea de a treia fază a constat în oferirea posibilității de încetare a contractului individual de muncă prin acordul părților, tuturor salariaților ale căror poziții s-au desființat și care în urma procesului de evaluare profesională nu au putut fi distribuiți pe una din pozițiile existente, în condițiile stabilite prin Decizia Directorului General, cu acordarea unor plăți compensatorii în cuantum dublu față de cel menționat în Contractul Colectiv de Muncă.

2.4 Reclamatul comunică faptul că, deși compania a oferit salariaților afectați de acest proces de reorganizare posibilitatea să aplice pentru ocuparea unora din pozițiile disponibile, petentul nu și-a manifestat interesul în acest sens. Astfel, petentul a optat de la început pentru varianta încetării Contractului Individual de Muncă prin acordul părților, în condițiile stabilite prin Decizia Directorului General, cu acordarea dublului plăților compensatorii, prevăzute de Contractul Colectiv de Muncă. Urmare a cererii petentului s-a încheiat un act adițional la Contractul Individual de Muncă prin care încetau raporturile de muncă, prin acordul părților.

2.5 În cadrul ședinței de audieri, din data de 04.04.2011, care a avut loc la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, s-a pus în vederea petentului faptul că potrivit art.7 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor „1) *Persoana interesată este fie persoana care se consideră discriminată și sesizează Consiliul cu privire la săvârșirea unei fapte de discriminare împotriva sa, fie una dintre persoanele prevăzute la art. 8 alin. (1) și (2) ori alte persoane care au un interes legitim în combaterea discriminării și reprezintă o persoană, un grup de persoane sau o comunitate împotriva căreia s-a săvârșit o faptă de discriminare.*

*(2) Persoanele care nu au exercițiul drepturilor lor pot fi parte dacă sunt reprezentate, asistate ori autorizate potrivit legii”.*

2.5 Astfel, petentul a optat să nu participe la procesul de evaluare și nici nu și-a manifestat interesul pentru vreunul dintre posturile vacante din cadrul Romtelecom sau pentru colaborarea cu consultantul extern, trimitând în atenția companiei în data de 25.02.2010, o cerere prin care a solicitat încetarea CIM, prin acordul părților, în temeiul art. 55 lit. b) din Codul Muncii, începând cu data de 01.03.2010, în condițiile reglementate prin Decizia Directorului General al SC Romtelecom SA nr. 16 din 17.02.2010, astfel cum a fost rectificată prin Decizia Directorului General al SC Romtelecom SA nr. 19 din 23.02.2010, primind cu titlu de plăți compensatorii suma de 27.716 net.

2.6 Urmare cererii petentului părțile au încheiat actul adițional care conținea detaliile încetării CIM prin acordul părților (liber exprimat), în condițiile Deciziei Directorului General al S.C Romtelecom S.A nr. 19 din 23.02.2010, cu plata unui bonus egal cu dublul sumei ce i s-ar fi convenit potrivit art. 86 alin. 1 din Contractul Colectiv de Muncă pentru 2009-2011 aplicabil la nivelul Romtelecom SA. Reclamatul susține că petentul și-a exprimat acordul încheierii actului adițional în baza căruia a încetat CIM prin semnarea acestuia.

### III. Procedura de citare

3.1 Prin adresa nr.1944/17.03.2011 a fost citat petentul, domnul V F , iar prin adresa nr.1945/17.03.2011 a fost citat reclamatul, S.C. Romtelecom S.A., pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 04.04.2011.

### IV. Motivele de fapt și de drept

4.1 Pe cale de excepții, Colegiul Director analizând, în primă fază, excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării invocată de reclamat, având în vedere că raporturile contractuale dintre părți sunt de natură a fi soluționate de instanța specializată în dreptul muncii, este de opinie că aceasta trebuie respinsă întrucât petentul nu mai este o persoană interesată.

4.2 **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 analoge 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 analoge 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)

4.2 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 para.91)

4.3 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.

4.4 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 reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile. Din documentele existente la dosar reiese faptul că tuturor salariaților afectați li s-a oferit un tratament egal, cu aceleași oportunități pentru toți.

b) Existența unui criteriu de discriminare conform. art. 2 alin. 1 din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, cu modificările ulterioare. Petentul consideră că reclamata a emis o serie de Decizii prin care ar fi realizat „epurarea” personalului din anumite sectoare după criterii total discriminatorii prin care a fost afectat. În susținerile reclamatului în calitate de angajator se arată că acesta a stabilit condițiile încetării contractului de muncă prin acordul părților ținând cont și de considerentele impuse prin planul de reorganizare al Direcției Operațiuni. Mai mult, petentul a beneficiat de prevederile Deciziilor Directorului General care stabileau condițiile încetării contractului de muncă prin acordul părților., semnând în acest scop și Actul Adițional la contractul de muncă, act care prevede plata unei sume cu titlu de plata compensatorie în valoare de 27.216 lei net.

c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege. Sub aspectul dreptului încălcat, Colegiul director reține că petentului nu i s-a încălcat niciun drept, deoarece prin cererea înaintată în data de 25.02.2010 a solicitat încetarea CIM, prin acordul părților, în temeiul art. 55 lit. b) din Codul Muncii, începând cu data de 01.03.2010 în condițiile stabilite prin Decizia Directorului General, cu acordarea dublului plăților compensatorii, prevăzute de Contractul Colectiv de Muncă. Raportat la alți angajați petentul nu are calitate procesuală activă. De asemenea, raportat la propria persoană nu se poate reține un interes deoarece petentul și-a încheiat raporturile de muncă cu angajatorul, nu a solicitat un alt loc de muncă, neexistând un refuz din partea

angajatorul, nu a solicitat un alt loc de muncă, neexistând un refuz din partea reclamatului, refuzul nu e legat de sănătate, cerința este ocupațională.

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

4.5 În consecință, Colegiul Director nu poate reține întrunirea cumulativă a elementelor privind un tratament de deosebire restricție, excludere, deosebire, preferință între persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit datorită unuia din criteriile prevăzute de lege 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.

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. Respinge excepția de necompetență materială ridicată de reclamant;
2. Aspectele sesizate nu intră sub incidența art.2 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată;
3. Clasarea petiției;
4. O copie a hotărârii se va transmite părților.

#### **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 faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

#### **Membrii Colegiului Director prezenți la ședință:**

**ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru**



**GERGELY Dezideriu – Membru**



**NIȚĂ Dragoș Tiberiu – Membru**



**POP Ioana Liana – Membru**



**VASILE Vasile Alexandru – Membru**



Redactat: D.N.T.

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.