



**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: suport@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR.433/2011
din data de 09.11.2011**

Dosar nr. 217/2011
Petiția nr. 3782/23.06.2011
Petent: G G
Reclamat: SC Altex Distribuțion SRL

Obiect: concedierea pe motivul vârstei.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților.

I.1.1 G G loc.

I.1.2 Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

**I.1.3 SC Altex Distribuțion SRL loc. Piatra Neamț, str. Olteniei, nr. 22,
Județul Neamț**

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1 Petentul susține că, a fost concediat de către angajator împreună cu alți colegi dintr-un colectiv de muncă de nouă membri în vârstă de peste 35 de ani și aflați cu cel puțin un copil minor în întreținere. În acest sens petentul susține că, au fost păstrați în funcții doar angajați mult mai tineri și fără calificativele cerute de către angajator neavând dorința în a se asocia într-un sindicat.

III. Procedura de citare

3.1 Prin adresa înregistrată cu nr. 3782.12.07.2011, a fost citat domnul G, G în calitate de petent, pentru data de 09.08.2011. Procedură legal îndeplinită.

3.2 Prin adresa înregistrată cu nr. 4138.12.07.2011, a fost citat SC, *Altex Distribuțion SRL* în calitate de reclamat, prin reprezentant legal doamna C. C. , pentru data de 09.08.2011. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1 Petentul relatează că, în data de 30.05.2011, a primit de la partea reclamată decizia de concediere nr. 402/30.05.2011 fiind înștiințat prin aceasta, de problemele economice ale firmei, postul desființându-se din motivul restructurării. Petentul susține faptul că, într-o situație similară s-au aflat și alți colegi angajați ca șoferi. Petentul prin plângerea formulată, aduce la cunoștința Colegiului că doar cei trecuți de vârsta de 35 de ani și care au îndrăznit să se asocieze într-o formă de protest în scopul revendicării unor drepturi au fost concediați de către partea reclamată, fiind păstrați în continuare angajații tineri, fără răspunderi familiare și fără calificări profesionale expres prevăzute în fișa postului.

4.2 Petentul susține că nu a beneficiat de un tratament legal în cadrul relațiilor de muncă cu angajatorul, fiind o persoană care cunoaște legislația muncii, cerându-și mereu drepturile ca salariat.

Susținerile părții reclamate

4.3 Partea reclamată arată că, prin Decizia nr. 402/30.05.2011 s-a procedat la încetarea raporturilor de muncă dintre societate în calitate de angajator și petent, în baza dispozițiilor art. 65 din Legea nr. 53/2003, în mod temeinic și legal.

4.4 Astfel, în opinia părții reclamate, așa cum reiese chiar din înscrisurile depuse de petent, se poate "identifica o serie de neadevăruri flagrante iterate în motivarea petiției sale", "concedierea dispusă de societatea noastră în raport cu petentul, este o concediere pentru motive fără legătură cu persoana salariatului, art. 65 din cadrul Secțiunii 4 din Capitolul V al Legii nr. 53/2003". În același context, "rugăm să apreciați la justa sa valoare afirmația petentului privitoare la faptul că, a fost (ales) să se numere printre persoanele concediate de societatea noastră, în realitate, singura alegere a constat în identificarea posturilor nicidecum a persoanelor ce ocupau respectivele posturi". Cu privire la toate susținerile petentului în ce privește calitățile sale, partea reclamată decaltră că "...apreciem a fi complet irelevante declarațiile în contextul concedierii sale, câtă vreme niciun moment, societatea noastră nu a vizat persoana acestuia sau a oricărui alt salariat concediat".

4.5 Partea reclamată considerând că, petentul nu face altceva decât să sesizeze instituția CNCD, cu o cerere ce ar forma în mod normal, obiectul unui dosar de instanță în materia litigiilor de muncă, dosar existent, pe rolul Tribunalului București Secția a VIII-a Conflicte de Muncă și Asigurați Sociale sub



nr. 50673/3/2011. Aceasta având ca obiect contestație împotriva deciziei de concediere, emisă de către societatea S.C. Altex Distribuțion SRL.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1 Colegiul CNCD reține că, petiția așa cum a fost formulată relevă o situație în care, petentului i s-a desfăcut contractul de muncă împreună cu altor colegi trecuți de vârsta de 35 de ani.

5.2 Colegiul Director, analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu, unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excudere, deosebire sau preferință, și care circumstanțiat la situația petentului/petentei (petenților/potentelor), ipso facto, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoage sau comparabile, datorită unor criterii determinate și care are ca scop sau ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

5.3 În măsura în care se reține întrunirea elementelor constituive ale art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată

Prevederile cu valoare de principiu ale Codului muncii sunt tratate pe larg în **Ordonanța de Guvern nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, **republicată**, care asigură, în mod special transpunerea în dreptul național a prevederilor Directivei 2000/78/EC. Potrivit art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 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, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca 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, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”. De asemenea, potrivit art. 2 alin. 3 din O.G. nr. 137/2000 republicată „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”. În același sens, potrivit art. 6 din O.G. nr. 137/2000 „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția



cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;(...)

5.4 Colegiul reține că în speță, Codul muncii, în Capitolul V reglementează încetarea contractului individual de muncă, iar în cadrul Secțiunii 2-5 reglementează aspectele legale privind concedierea. Potrivit art. 58 alin. 2 din Codul Muncii „Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului”. Pentru a proteja salariatul de eventuale abuzuri din partea angajatorului, ca o garanție a respectării drepturilor salariatului, legiuitorul român în Codul muncii, reglementează expres și limitativ situațiile în care angajatorul poate dispune concedierea, instituind în acest scop o clauză generală de interdicție cu caracter permanent în art. 59 referitoare la interzicerea discriminării în concedierea salariaților. Astfel, art. 59 din Codul muncii reglementează motivele care nu vor putea sta niciodată la baza concedierii salariaților.

5.5 Art. 61 din Codul muncii enumeră situațiile în care angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, iar în art. 65 alin.1 este definită concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului. Potrivit art. 61 lit. e din Codul muncii „Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații: a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară; b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală; c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inapținutudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat; d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat; e) în cazul în care salariatul îndeplinește condițiile de vârstă standard și stagiul de cotizare și nu a solicitat pensionarea în condițiile legii”. Potrivit art. 65 din Codul muncii “Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia. (2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă”.

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)

5.6 În speță, Colegiul Director reține că petentului i s-a desfășurat contractul de muncă la fel și altor colegi angajați de către angajator ca șoferi în cadrul S.C Altex Distribution SRL. De asemenea petentul susține că, este discriminat pe criteriul vârstei, fără a susține acest lucru prin înscrieri și declarații de martori. Angajatorul comunică Colegiului o adresă înregistrată sub nr. 861/28.09.2011, prin care, îl înștiințează de numărul personalului actual, de vârsta acestuia, fără



a specifica dacă, sunt ori nu angajați ca șoferi. In acest sens, s-a putut observa faptul că cu un procent de peste jumătate, sunt angajați în prezent persoane ce depășesc 30 de ani ajungând până la 60 de ani.

5.7 Din probatoriul depus la dosar, Colegiul director reține faptul că, în speță, nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare în sensul că nu există o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petent și actele săvârșite de reclamat, privind modul concedierii lucrătorilor din domeniul auto din cadrul S.C Altex Distribution SRL. Colegiul director constată că nu se întrunesc toate condițiile prevăzute de lege, în vederea constatării actelor/faptelor posibile de discriminare, prezentate în petiție de către petentă, așa cum este reglementată în O.G.137/2000, republicată.

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate nu intră sub incidența prevederilor art. 2 alin.1 din O.G.nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare, republicată. Colegiul din înscrisurile depuse la dosarul cauzei de către petent, nu a putut stabili o legătură de cauzalitate între, criteriul invocat și actele săvârșite de raclamat.

2. Clasarea dosarului

3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte

4. O copie a hotărârii se va transmite părților

a) G. G loc.

b) SC Altex Distribuțion SRL loc. Piatra Neamț, str. Olteniei, nr. 22, Județul Neamț

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 adsmministrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, 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:

Claudia Sorina Stanciu – Membru

Cristian Jura – Membru

Dragoș Tiberiu Niță – Membru

Ioana Cazacu – Membru

Istvan Haller – Membru

Vasile Alexandru Vasile – Membru

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.

