



**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. 573
din 19.11.2009**

Dosar nr.: 329/2009

Petiția nr.: 7530/11.08.2009

Petent: V C M

Obiect: discriminare prin desfacerea contractului de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1V C M , loc. *

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

I.1.2 S.C. Automotive Trading Services, loc. București, șos. București-Ploiești, nr. 42-44, sector 1

II. Obiectul sesizării

2.1 Petentul sesizează faptul că i s-a desfăcut contractul de muncă în temeiul art. 65 alin.1 din Codul Muncii, societatea angajatoare încălcând prevederile legale.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1 Petentul comunică faptul că, începând cu data de 26.11.2007, a fost angajat la S.C. Automotive Trading Services S.R.L., desfășurând activitatea de agent de vânzări, în cadrul Showroom-ului din Șos. Pipera, nr.41, sector1. La data de 23.03.2009 s-a emis de către societate decizia 110/23.03.2009 prin care a încetat contractul de muncă în temeiul art. 65 alin.1 din Codul Muncii care prevede: "Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului determinat de desființarea locului de muncă



ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătura cu persoana acestuia”.

IV. Procedura de citare

4.1 Prin adresa înregistrată cu nr. 7676.19.08.2009, a fost citat domnul V C M , pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 17.09.2009. Prin adresa 7677/19.08.2009, SC Automotive Trading Services SRL, a fost invitată prin reprezentant la date de 17.09.2009.

V. Susținerile părților

5.1 Petentul susține că desfacerea contractului de muncă în temeiul Deciziei 110/23.03.2009 este abuzivă și nelegală, necuprinzând motivele care au determinat concedierea, așa cum prevede art.73 coroborat cu 74 din Codul Muncii. Petentul a atacat cu contestație decizia emisă de societatea comercială angajatoare la instanța de judecată, secția Litigii de muncă.

5.2 Petentul susține că în data de 07.01.2009 a fost chemat la sediul societății de către directorul de vânzări, motivul întâlnirii fiind acela de a discuta pe baza fișelor de client. Directorul General împreună cu directorul de vânzări l-au anunțat verbal că este concediat din acel moment. Petentul consideră că motivul real al concedierii nu este neîndeplinirea sarcinilor de serviciu, ci faptul că, a susținut ideea realizării un mall virtual, deși nu a întreprins nimic în acest sens.

5.3 Petentul susține că dispoziția de concediere este o încălcare gravă a legilor și a drepturilor angajatului.

5.4 S.C. Automotive Trading Services S.R.L. susține că a înregistrat o reducere a activității de vânzare, cu impact direct asupra veniturilor societății. În ceea ce privește pe petent, acesta a încălcat obligația de fidelitate față de angajator, fiind descoperit că desfășura în interes propriu activități similare cu cele desfășurate de societate. Acesta deținea calitatea de asociat și administrator și desfășura activitate pentru societatea comercială concurentă S.C. Best Deal Impex SRL, prin intermediul căreia se comercializau produse Metabond (ulei motor, de transmisie etc.) în detrimentul angajatorului său. În acest scop societatea pentru a se proteja, a luat o serie de măsuri efectuate pe acest aspect, limitându-i accesul contestatorului la mijloacele de lucru ale societății. Societatea sus-menționată susține că nu a dispus nici o măsură împotriva petentului pentru lipsa de fidelitate, cu excepția reținerii a 10%, pentru o perioadă de o lună, ca urmare a absențelor nemotivate. Prin Hotărâre AGA nr. 44/18.02.2009, s-a dispus reducerea schemei de personal, în temeiul art. 65, alin. 1 din Codul Muncii. Astfel, toate persoanele concediate au beneficiat de preavizul legal de 20 de zile lucrătoare, mai mult decât atât, societatea le-a acordat acestora dreptul de a nu se mai prezenta la serviciu în vederea căutării unui alt loc de muncă, fără ca prin această măsură se se aducă atingere salariului. Decizia de desființare a postului petentului a fost luată în urma analizării activității de vânzare, aspect care evidențiază randamentul agenților de

vânzări. Din această analiză a reieșit faptul că activitatea petentului și a altui salariat agent de vânzări a produs cele mai slabe rezultate, astfel încât în mod previzibil au fost efectați de decizia de eficientizare a cheltuielilor.



VI. Motivele de fapt și de drept

6.1 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 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)

6.2 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)

6.3 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.



6.4 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 analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate. (22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

6.5 Colegiul Director, analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele cuprinse în art.1 și art.2 al O.G. nr.137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu, unei împrejurări concretizate generic în restricție, excudere, deosebire sau preferință, și care circumstanțiat la situația petentului/petentei (petenților/petentelor), ipso facto, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoge 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.

6.6 În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive 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.

6.7 Sub aspectul incidenței art. 2 al O.G. nr. 137/2000, republicată, în primă instanță, Colegiul director ia act de faptul că în opinia petentului faptele de discriminare sunt circumstanțiate corelativ acțiunilor reclamatului ce au rezultat în desfacerea contractului de muncă datorită inițiativei sale de a realiza un mall virtual, inițiativă nepusă în practică. Din acest punct de vedere, Colegiul reține că plângerea, astfel cum este formulată, vizează alegatia săvârșirii unei discriminări directe, în sensul prevederilor art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată.

6.8 Reținând în acest sens definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 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 trebuie constatată o deosebire, excludere, restricție sau preferință. Sub aspectul circumstanței concretizate într-un tratament diferit, care întrunește elementul constitutiv al art.2 alin.1, generic deosebire, restricție, excludere, preferință, și care față de obiectul dedus soluționării trebuie să fie materilizat, Colegiul Director reține din susținerile părților că acest element este corelativ îngrădirii activităților petentului, respectiv desfacerii contractului de muncă. Susținerile contradictorii ale părților vizează cu precădere motivația desfacerii contractului de muncă. Petentul arată că a îndeplinit activitatea de agent de vânzări în cadrul unei societăți comerciale, însă inițiativa, nepusă în practică, de a realiza un mall virtual, l-a deranjat pe reclamat.

6.9 Din punctul de vedere al reclamatului contractul individual de muncă al petentului a încetat din motive ce țin de activitatea și conducerea societății comerciale, cu respectarea prevederilor Codului Muncii.

6.10 Corelativ prevederilor art.2 din O.G. nr.137/2000, republicată, potrivit definiției discriminării directe, tratamentul diferit 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 datorită unui criteriu. Pornind de la premisa că, în speță, alegația tratamentului diferențiat se află în legătură cu inițiativa de a realiza un mall virtual, Colegiul trebuie să analizeze din mijloacele de probă și înscrisurile aflate la dosar, în ce măsură se poate reține un raport de cauzalitate direct între faptele imputate (desfacerea contractului de muncă) și criteriul invocat. De asemenea, corelativ elementelor constitutive discriminării directe, trebuie analizată situația comparabilității sau analogiei dintre petent și persoane ce intră sub incidența unui asemenea raport.

6.11 Colegiul observă că în opinia părții reclamante desfacerea contractului de muncă este motivată de aspecte ce țin de activitatea comercială și conducerea acesteia. Colegiul Director reține că prin Decizia reclamatului nr.110 din data de 23.03.2009 contractul de muncă al petentului a fost desfăcut conform art.65 alin.1 din Codul muncii, care prevede: "Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului determinat de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia".

6.12 În acest context, petentul are la dispoziție calea unei acțiuni privind contestarea deciziei de încetare a contractului individual, or, contestarea deciziei de încetare a contractului de muncă reprezintă un conflict de muncă, în sensul prevederilor art. 281 din Codul muncii, iar **competența de soluționare**, potrivit art. 284 alin.1 din Codul muncii, **revine instanțelor de judecată**: „Judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor stabilite conform Codului de procedură civilă”. Din acest punct de vedere, **Colegiul nu s-ar putea substitui instanței de judecată pentru a verifica legalitatea actului de încetare, respectiv legalitatea motivelor care au determinat desfacerea contractului de muncă**. Petentul susține că a atacat cu contestație decizia emisă de S.C. AUTOMOTIVE TRADING SERVICES S.R.L. la Tribunalul București – secția a VIII a Litigii de muncă în dosarul 18451/3/2009.

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. Aspectele sesizate nu intră sub incidența prevederilor art. 2 alin.1 al Ordonanței de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată;
2. Clasarea dosarului;
3. Se va răspunde petentului în sensul celor hotărâte;
4. O copie a hotărârii se va transmite părților.

VII. Modalitatea de plată a amenzii
Nu este cazul

VIII. Călea 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:

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

TRUINEA PAULA ROXANA – Membru



Data redactării: 03.12.2009

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.