



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

**HOTĂRĂREA NR 219**  
din data de 11.07.2012

**Dosar nr.:** 461/2011

**Petiția nr.:** 7071 din data de 20.12.2011

**Petent:** K D R A

**Reclamat:** S.C. ASSYSTEM S. ROMÂNIA S.R.L.

**Obiect:** acordarea funcțiilor de conducere pe criterii discriminatorii, naționalitate, victimizare

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

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

I.1.1. K D R A , loc. București,

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

I.2.1. S.C. ASSYSTEM S. ROMÂNIA S.R.L., Sediul: loc. București, B-dul Iuliu Maniu, nr. 7, Corp a Parter, sector 6

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

2.1. Petentul reclamă faptul că angajatorul are o atitudine ostilă, discriminatorie deoarece în cadrul SC ASSYSTEM România S.A funcțiile de conducere sunt acordate cetățenilor de naționalitate franceză.

Potentul arată că, începând cu data de 01.04.2008, a fost angajat în cadrul S.C. ASSYSTEM România S.R.L., în funcția de inginer mecanic, urmând să-și desfășoare activitatea profesională la sediul clientului Renault.

Precizează că a acceptat oferta de angajare din partea firmei în baza promisiunii verbale din partea dl. F D și a dlui R C că urmează să îl înlocuiască pe ing. G O , care ocupa funcția de Responsabil Studiul Electric în cadrul departamentului Dese, la client Renault, lucru care nu s-a întâmplat.

**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 de citare a părților.

3.2. Prin adresa cu nr. 7071 din data de 16.01.2012 a fost citat petentul. Prin adresa nr. 157 din data de 16.01.2012 a fost citat reclamatul. La audieri petentul a solicitat un nou termen. Prin adresa nr. 813 din 20.02.2012 a fost recitat petentul, iar prin adresa nr. 814 din 20.02.2012 a fost recitat reclamatul prin reprezentant. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 28.02.2012.

3.3. Prin citații, Consiliul a solicitat părților să își prezinte punctul de vedere precum și orice mijloace de probe referitor la obiectul petiției, respectiv al susținerilor.

3.4. În baza art. 20 alin 5 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată, Colegiul director al CNCD a dispus verificări. Investigația s-a desfășurat la sediul S.C. ASSYSTEM ROMÂNIA S.A., rezultatul acesteia fiind consemnat în raportul întocmit de către echipa de investigații.

3.5. Prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu nr. 946/27.02.2012 S.C. ASSYSTEM ROMÂNIA S.A. a transmis un punct de vedere cu privire la obiectul cauzei.

#### **IV. Susținerile părților** **Susținerile petentului**

4.1.1. Petentul sesizează faptul că, pentru ocuparea unui post de șef UET (șef de echipă), nu a existat concurs, dosar, condiții pe care trebuia să le îndeplinească o persoană pentru acea funcție, ocuparea postului făcându-se pe criteriul naționalității (respectiv cea franceză).

4.1.2. Cu ocazia efectuării evaluării activității la sediul Renault în luna februarie 2010 de către șeful de departament auto din cadrul Assystem România petentul a solicitat o poziție profesională echivalentă experienței sale profesionale. A făcut și în anul 2011 cunoscute doleanțele sale persoanelor responsabile din cadrul firmei ASSYSTEM ROMÂNIA, dar nu a fost luată nicio măsură pentru încadrarea sa la client potrivit experienței profesionale anterioare, dovedită prin CV, dar nici nu i-au fost prezentate alte posturi conform competențelor sale. Din acest motiv consideră că i-a fost încălcat dreptul la promovare și dreptul la muncă.

4.1.3. Petentul își desfășoară activitatea la sediul Renault pe baza unui ordin de deplasare, formă de desfășurare a activității care nu este reglementată și nici recunoscută de Codul Muncii.

4.1.4. De asemenea, petentul susține că salariile angajaților români și cele ale celor francezi sunt acordate în mod diferențiat cu toate că ocupă același post de conceptor.

4.1.5. Petentul mai susține că a luat la cunoștință printr-un mail primit de la angajați Renault că s-a stabilit ca în funcția de pilot proiect Gama I să fie dl. F Zi , cetățean francez, în vârstă de 24 de ani, angajat al Assystem Franța, totodată i s-a comunicat că echipa formată din angajații Assystem România urmează a fi coordonată de dl. J. G cetățean francez angajat al Assystem România în funcția de șef UET Assystem, începând cu luna



noiembrie 2011. Petentul susține că, această situație se datorează faptului că, începând cu luna noiembrie 2011, ASSYSTEM ROMÂNIA a preluat un proiect internațional de la clientul Renault, conducerea departamentului auto ASSYSTEM ROMÂNIA a decis cu privire la persoanele, posturile și funcțiile care urmau să fie incluse în cadrul acestui proiect. Petentul precizează că, despre aceste funcții noi nu a știut absolut nimic până la primirea email-ului. Mai mult, aceste funcții nu au fost scoase la concurs în prealabil la Assystem România. Petentul a solicitat audiență la conducerea societății la care s-a prezentat doar directorul de resurse umane, ocazie cu care a adus la cunoștința conducerii ASSYSTEM ROMÂNIA toate nemulțumirile.

4.1.6. Petentul mai precizează faptul că, în repetate rânduri, nu i-a fost trecut e-mailul alături de alți angajați cărora le-a fost trimis un joc personalizat ASSYSTEM, care a avut drept rezultat câștigarea unei excursii de 4 zile în Finlanda și diverse premii.

Potentul susține că măsurile dispuse de angajator de a i se desface contractul de muncă au fost luate după depunerea sesizării la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

Potentul solicită dispunerea următoarelor măsuri:

~~-constatarea practicilor discriminatorii pe criteriu de naționalitate utilizate de către S.C. ASSYSTEM ROMÂNIA S.R.L. și luarea măsurilor ce se impun conform reglementărilor legale;~~

-obligarea S.C. ASSYSTEM ROMÂNIA S.R.L. la acordarea petentului a funcției de șef UET ASSYSTEM ținând cont de experiența profesională de coordonare a unei echipe de ingineri români în cadrul proiectului internațional, RENAULT KOLES;

-constatarea modului nelegal de lucru al S.C. ASSYSTEM ROMÂNIA S.R.L., față de angajații trimiși la clientul RENAULT, cu nerespectarea prevederilor Codului Muncii.

#### **Susținerile părții reclamate**

4.2.1. Prin adresa nr. 946 din 27.02.2012, S.C. Assystem România S.R.L., solicită respingerea cererii petentului pentru următoarele motive:

1) În luna iunie 2011 petentul a solicitat fără succes să fie promovat într-o poziție profesională pe care o considera corespunzătoare experienței sale profesionale, respectiv cea de coordonator/șef CUET (șef unitate elementară de lucru). În luna noiembrie a aflat că pe postul de coordonator/șef CUET a fost angajat dl. J G , cetățean francez. În ceea ce privește modalitatea de ocupare a unui post CUET, Assystem România nu are un astfel de post în organigrama sa și nici nu s-a organizat un concurs pentru acest post.

Potentul nu s-a aflat într-o situație comparabilă, întrucât poziția la care se referă, de coordonator /șef CUET, nu se află în organigrama Assystem România, ci în cea a societății Assystem Franța, în care prima nu poate interveni.

2) Referitor la retribuția lunară a salariaților care ocupă postul de conceptor, indiferent de naționalitatea acestora, partea reclamată precizează că



în anul 2011, retribuiția lunară brută a petentului a fost de 5800 lei plus diurna 540 lei/lunar, aceasta fiind cea mai mare retribuiție din departamentul auto.

3) Petentul susține că în luna decembrie 2011 nu ar fi fost anunțat, precum toți ceilalți angajați, de organizarea de către Assystem a unui joc online cu premii, neputând participa fapt pentru care se consideră discriminat. Partea reclamată subliniază lipsa de relevanță pentru dosarul în cauză, care cercetează existența unor fapte de discriminare pe criteriul naționalității, a modului de derularea unui joc la care au participat doar cetățeni români, singurul cetățean francez angajat al Assystem România neparticipând deoarece făcea parte din echipa de management. Conform anexei nr. 2, mailul privitor la jocul organizat începând cu data de 10 noiembrie fost recepționat la adresa petentului, akiss@assystem.ro.

4) Referitor la măsurile dispuse de angajator în privința petentului după depunerea sesizării la CNCD., reclamatul a aflat despre existența acestei sesizări la data de 30.02.2012, când a primit înștiințarea privind vizita inspectorilor C.N.C.D., la sediul acestora. La data de 05.01.2012 petentului i s-a desfășurat contractul individual de muncă în baza art. 65 din Codul muncii, întrucât postul său s-a desființat. Desfacerea contractului de muncă nu a avut nicio legătură cu sesizarea depusă de petent la C.N.C.D., de care reclamatul nu avea cunoștință și care oricum nu ar fi reprezentat un motiv pentru luarea unei asemenea decizii.

#### V. Motivele de fapt și de drept

5.1. **În fapt**, Colegiul director reține că în petiția dedusă soluționării se invocă faptul că promovarea de către angajator a fost făcută pe criteriul de naționalitate. Colegiul director reține că petentului i s-a desfășurat contractul de muncă ca urmare a petițiilor adresate Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

5.2. **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 analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Sueda, 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)

5.3. 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 Zucchero 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)

5.4. 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 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* din cauza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior pentru a fi în situația unei fapte de discriminare trebuie să existe 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.

5.5. 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)

5.6. Pe fond, Colegiul director referitor la aspectele sesizate de petent și anume raportat la solicitarea acestuia să fie promovată într-o poziție profesională pe care o consideră corespunzătoare experienței sale profesionale, respectiv cea de coordonator/sef CUET (șef unitate elementară de lucru), Colegiul reține că petentul nu s-a aflat într-o situație comparabilă cu cea a dlui Jaques Godart, cetățean francez, întrucât postul la care face referire nu aparține Societății Comerciale Assystem România la care petentul era angajat, ci Societății Assystem Franța. Astfel că, nici funcția de CUET (șef unitate elementară de lucru), și nici persoana dlui Godart nu se afla în cadrul Assystem România. Mai mult, singurul angajat de cetățenie franceză al Assystem România este dl. Philippe Griffi, în funcția de Director Comercial, care nu este nici analoagă, nici comparabilă cu cea dorită de petent. Colegiul director nu poate reține o situație de comparabilitate între calitatea petentului și cea a domnului Jaques Godart, s-ar fi putut vorbi de o comparabilitate dacă ar fi existat poziția la care se referea petentul de coordonator/șef CUET în organigrama Assystem România, ci nu în cea a societății Assystem Franța, în care prima nu poate interveni. În cazul de față nu se poate reține o situație de comparabilitate



5.7. Referitor la modul de informare cu privire la derularea și condițiile de participare la jocul personalizat transmis online la data de 10 noiembrie 2011, Colegiul director reține că petentul a recepționat mailul privitor la jocul organizat începând cu data de 10 noiembrie la adresa [akiss@assystem.ro](mailto:akiss@assystem.ro).

5.8. Raportat la măsurile dispuse de angajator în privința petentului după depunerea unei petiții la C.N.C.D. și anume desfacerea contractului individual de muncă, Colegiul director constată că nu se poate reține o legătură de cauzalitate între desfacerea contractului de muncă și depunerea unei petiții la C.N.C.D.

5.9. Colegiul director se raportează la prevederile art. 2 alin. 7 din O.G. nr.137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Potrivit art. 2 alin.7, "Constituie *victimizare* și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării". Astfel, victimizarea reprezintă o formă de discriminare introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000, și prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000. În acest sens, reținem că în materia legislației nediscriminare, astfel cum este transpus aquis-ul comunitaire, pentru a ne găsi în situația unei fapte de victimizare este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive acesteia. Astfel fapta de victimizare se circumstanțiază într-un tratament advers care poate îmbrăca diferite forme. Formularea textului cuprinde sintagma „tratament advers” aplicat unei persoane însă textul art. 2 alin.7 nu definește expresis verbis tratamentul advers. Sintagma „orice tratament” denotă intenția legiuitorului de a cuprinde o arie largă de comportamente, și nu una restrictivă, ceea ce permite reținerea unor calificări diferite în practică, și care pot să varieze de la caz la caz, circumscrise însă caracterului advers sau contrar. În acest sens trebuie luați în considerare mai mulți factori, împreună sau separat: contextul în care s-au produs faptele incriminate, durata „tratamentului” aplicat, efectele și consecințele sale asupra persoanei care le-a suferit, etc. Mobilul sau cauza tratamentului advers este determinat de introducerea unei plângeri, sesizări sau acțiuni în justiție. Astfel, actul care determină săvârșirea faptei de victimizare este inițierea unei proceduri administrative sau judiciare, prin introducerea unei plângeri respectiv prin formularea unei acțiuni în justiție, ceea ce presupune existența unei legături de cauzalitate, în lipsa căreia nu se poate reține victimizarea. Tratamentul advers este venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării. Inițierea procedurii administrative sau judiciare prin introducerea unei plângeri respectiv a unei acțiuni în justiție, este condiționată de invocarea încălcării principiului tratamentului egal și al nediscriminării. Acest element constitutiv al victimizării presupune ca plângerea sau acțiunea în justiție care a determinat tratamentul



advers să fi avut ca obiect încălcarea principiului egalității, respectiv al nediscriminării.

5.10. În speță, Colegiul director constată că, ulterior, transmiterii adreselor către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării prin care petentul sesizează o posibilă faptă de discriminare, S.C. ASSYSTEM ROMÂNIA S.R.L. a aflat de existența plângerii petentului respectiv în data de 30.01.2012 cu ocazia primirii înștiințării deplasării echipei de investigație a Consiliului la sediul societății. În aceste condiții este mai mult decât evident că măsura de concediere a petentului din data de 05.01.2012 nu a fost luată ca umare a plângerii petentului, ea fiind imparțială și în conformitate cu legislația în vigoare și survenind în urma restructurării activității societății.

5.11. Astfel, Colegiul director este de opinie că nu ne aflăm în prezența unei situații în care petentului i s-a aplicat un **tratament advers (concedierea petentului) ca reacție la o plângere** adresată Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Raportul de cauzalitate între depunerea plângerii la C.N.C.D. și concedierea nu este dovedită prin conținutul respectivei expuneri de motive. Petiția a fost depusă în 20.12.2012 și în data de 30.01.2012 au fost informați de existența petiției, iar contractul individual de muncă a fost desfășurat în 06.01.2012 în baza art. 65 din Codul muncii, întrucât postul a fost desființat. Nu există raport de cauzalitate între plângerea depusă la C.N.C.D. și concedierea petentului. Colegiul constată că nu se întrunesc cumulativ elementele constitutive ale victimizării prevăzută la art. 2 alin.7 din O.G. 137/2000, republicată.

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 în petiție nu constituie fapte de discriminare potrivit art. 2 alin.1 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;
2. nu există raport de cauzalitate între plângerea depusă la C.N.C.D. și concedierea petentului potrivit art. 2 alin.7 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;
3. clasarea dosarului;
4. se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

**VII. Modalitatea de plată a amenzii**  
Nu este cazul



### **VIII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita**

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, 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**

**ASZTALOS CSABA FERENC – Membru**

**BERTZI THEODORA – Membru**

---

**CAZACU IOANA LIANA – Membru**

**HALLER ISTVÁN – Membru**

**STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru**

**VASILE ALEXANDRU – 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.

