



**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. 202
din 02.04.2014**

Dosar nr.: 867/2013

Petiția nr. 18846/23.12.2013

Petent: AACC

Reclamată: SC Corint Logistic SRL

Obiect: concediere pe motiv că nu conduce bine

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1. AACC,

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

I.2.1. SC Corint Logistic SRL,

II. Descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea petentului vizează concedierea acestuia pe motiv că nu conduce bine.

II. Citarea părților

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, s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Prin adresele înregistrate cu nr. 460/24.01.2014, părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Colegiu, la data de 17.02.2014. La termen părțile au fost absente.

3.3. Având în vedere modalitatea în care este redactată petiția și în conformitate cu prevederilor art. 2 alin 1 din OG nr. 137/2000R, prin adresa nr. 18363/30.12.2013, i s-a solicitat petentului să precizeze criteriul interzis de lege în baza căruia a fost săvârșită fapta de discriminare. Petentul nu a răspuns.

IV. Susținerea părților

Susținerea petentului

4.1.1. Petentul susține în data de 25.11.2013 a fost angajat în funcția de șofer la societatea reclamată. În data de 29.11.2013 a fost anunțat că i s-a suspendat contractul de muncă pe motiv că nu conduce bine.

Susținerile reclamatei

Susținerile SC Corint Logistic SRL

4.2.1. Reclamata arată că urmare susținerii unui test de conducere cu șeful parcului auto al societății s-au constatat probleme grave privind conducerea unui autoturism de către petent, în sensul că nu deosebea pedala ambriajului de pedala sistemului de frânare, pornirea motorului, schimbarea vitezelor, întoarcerea, parcare.

Prin urmare, părțile nu au mai dat eficiență contractului, nu i s-a întocmit fișa postului și fișa de riscuri profesionale, nu a participat la instructajul muncii.

Având în vedere cele de mai sus, reclamata susține că nu a săvârșit nicio faptă de discriminare ci pur și simplu a impus criteriul competenței profesionale.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Analizând faptele sesizate, **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 nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

5.2. 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.**

5.3. 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, 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”*, 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 aplicat în situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.

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.

c) Tratatamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

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

5.4. Astfel, raportat la cele de mai sus, Colegiul trebuie să analizeze dacă prin tratamentul aplicat petentului i s-a încălcat un drept recunoscut de lege, **în baza unui criteriu interzis**, fără o justificare obiectivă, comparativ cu alte persoane aflate pe poziție de egalitate. În acest sens, Colegiul reține că petentul invocă o faptă de discriminare asupra sa prin încetarea contractului individual de muncă. Întrbat de criteriul care a stat la baza refuzului angajatorului de a mai da eficiență c.i.m ului, petentul nu a invocat niciun criteriu. Prin urmare, Colegiul director reține cerința profesională, aceea de a conduce un autoturism, ca fiind o cerință justificată.

5.5. Așa cum se arăta mai sus, pentru constatarea unei fapte de discriminare este necesar ca cele patru elemente să existe. În prezenta speță, Colegiul director nu reține criteriul în baza căruia fiica petentului a fost discriminată

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, cu modificările și completările ulterioare, **cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,**

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE

1. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată;

2. Se va răspunde petentului 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, 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

THEODORA BERTZI – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

**Data redactării 11.04.2014
Redactat și motivat de ACF
AP**

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal de 15 zile, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.