



**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. 100  
din data de 28.03.2012**

**Dosar nr. 390/2011  
Petiția nr. 6189/31.10.2011  
Petent: T  
Reclamat: Lidl Discount SRL**

**Obiect:** desfacerea contractului de muncă, după preluarea lanțului de magazine Plus, de către SC Lidl Discount SRL.

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

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

**I.1.1** P, T, loc.

**I.1.2 Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului**

**I.1.3.** Lidl Discount SRL, prin reprezentant domnul T, 3,

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

2.1 Petentul semnalează faptul că a fost forțat să demisioneze "prin acordul părților", de către noua conducere al lanțului de magazine SC Lidl Discount SRL, care a preluat prin achiziționare magazinele Plus din țară. Petentul consideră că, motivul principal al demiterii este vârsta de peste 40 de ani, pe care o are.

**III. Procedura de citare**

3.1 Prin adresa înregistrată cu nr.6189.10.11.2011, a fost citat domnul P, T, în calitate de petent, pentru data de 06.12.2012, Procedură legal îndeplinită.

3.2 Prin adresa înregistrată cu nr.6359.10.11.2011, a fost citat SC Lidl Discount SRL în calitate de reclamat, prin reprezentant pentru data de 06.12.2012, Procedură legal îndeplinită.

#### **IV. Susținerile părților**

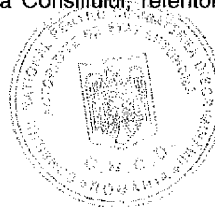
##### **Susținerile petentului**

4.1 Petentul susține că, la nivelul conducerii din cadrul magazinului părții reclamate, se produc abuzuri împotriva angajaților din toate domeniile dar mai ales asupra acelor, aflați în situația de a conduce și care au peste vârsta de 40 de ani. În opinia petentului, aceștia fiind forțați de către angajator, să își dea demisia. „.....mai mult chiar, această nouă societate Lidl Discount SRL, care a preluat lanțul de magazine Plus, a publicat anunțuri calomnioase în ziarul financiar și la un post de televiziune, prin faptul că angajează între 90 și 100 de tineri cu vârste cuprinse între 22 și 30 de ani. Aceștia urmând să fie trimiși la specializare în străinătate. Petentul fiind de opinie că, scopul evident fiind acela, de a da afară conducerea vechilor magazine Plus și de a angaja o serie de directori noi, proveniți din sfera clientelă.

4.2 Petentul în dovedirea celor semnalate, cu privire la persoanele destituite și care au fost angajate în cadrul magazinelor Plus, având o vârstă de peste 40 de ani, atașează mai multe declarații de susținere. În sprijinul celor afirmate, petentul evocă o teorie cum că, niciun tratat de management nu prevede ca, reducerea costurilor să se facă prin plecarea personalului de conducere, mai ales, când are loc o tranzacție de vânzare – cumpărare. Petentul este de opinie că, funcționarea unui magazin nu are legătură cu deschiderea de noi magazine, prin urmare, pentru ca magazinele noi să funcționeze aveau nevoie de un număr minim de personal. „Doresc să subliniez faptul că, în luna august 2010 au mai fost angajați încă 111 persoane, aceste persoane au fost angajate ca urmare a revigorării societății, fapt pentru care, până în luna octombrie partea reclamată a mai deschis 11 magazine în mod simultan în țară.....”. „Pentru dovedirea că partea reclamată nu susține adevărul, doresc a arăta că, niciun angajator nu ar plăti o despăgubire de 5(cinci) salarii ca urmare a inițiativei angajatului de a părăsi compania, mai mult, am fost stimulat să părăsesc compania având dreptul să utilizez în continuare, vehiculul companiei încă timp de o lună”. În sprijinul afirmațiilor că partea reclamată nu dorește să spună numai adevărul și să ascundă realitatea, cu privire la destituirea din funcțiile de conducere a directorilor din teritorii și de magazine, petentul declară că; „...o altă dovadă a faptului că conducerea companiei Lidl, neagă anumite aspecte ce țin de persoana mea, data angajării mele ca fiind de 01.01.2008 este falsă, data reală a angajării mele fiind de 02.10.2006, conform documentelor”.

##### **Susținerile părții reclamate**

4.3 Partea reclamată, prin adresa înregistrată cu nr.7003 din 16.12.2011, dorește să ridice excepția de necompetență materială a Consiliului, referitor la



aspectele ce țin de dreptul muncii și care sunt invocate de către petent. Acest litigiu constituind obiectul unui dosar aflat pe rolul Tribunalului Brașov.

Partea reclamată arată că, referitor la publicațiile din ziarul financiar, cu privire la angajarea unui număr mare de tineri și trimiterea lor la specializare în Germania și Croația, anunțurile în mare parte, sunt publicate de o altă firmă Lidl Romania SCS. În cauză fiind o altă firmă angajatoare. În consecință, „...ca urmare a acestor fapte ne este incidentă excepția lipsei calității procesuale pasive a subscrisei ca parte reclamată, în care, ni s-au adus o serie de acuzații referitor la demiterea angajaților trecuți de o anumită vârstă și angajarea altora mai tineri”. „...atașăm spre consultarea Colegiului, lista cu angajații de peste 40 de ani și cu mai mult de 18 luni vechime în cadrul firmei la momentul preluării magazinelor, august 2010 și care mai lucrează în acest moment. În prezent lucrând 311 persoane dintre care 66 cu funcții de conducere. Lista cu persoanele nou angajate în vârstă de peste 40 de ani din luna august 2010 și până în august 2011, dintre care 14 cu funcții de conducere”.

4.4 Reclamata consideră că, fluctuația persoanei din societate, are în primul rând motive economice, reducerea expansiunii pe piața de profil, cât și a pierderilor financiare consecutive înregistrate, conduce în timp la plecarea angajaților prezenți și angajarea altora noi. „Considerăm că, declarațiile subiective făcute de diverse persoane anonime și care i le-au comunicat petentului prin e-mail, nu pot constitui probe relevante, în dovedirea că, au fost constrânse să plece, având vârsta de peste 40 de ani. Mai mult decât atât, doamna N. A. una dintre declarante afirmă că este născută în anul 1970, iar din documentele existente la departamentul H.R, rezultă că este născută în anul 1980”.

## V. Motivele de fapt și de drept

5.1 Colegiul CNCD reține că, petiția așa cum a fost formulată relevă o situație în care, petentul aflat într-o poziție de conducere în cadrul companiei reclamate, a fost data afară pe motivul vârstei.

5.2 Colegiul acceptă excepția de necompetență materială a CNCD, ridicată de către partea reclamată, referitor la aspectele ce țin de dreptul muncii invocate de către petent, acestea constituind obiectul unui dosar aflat pe rolul Tribunalului Brașov.

Din acest punct de vedere, Colegiul constată că, în esență, petentul invocă vătămarea drepturilor sale prin forțarea acestuia de a pleca din societate din „poziție de conducere”, semnând încetarea contractului individual de muncă “prin acordul părților”.

Relativ la definiția discriminării astfel cum este reglementată în O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1, respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală



cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Colegiul reține că art.2 alin.1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece, criteriile *expressis verbis* enumerate de lege sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu” ceea ce, practic oferă posibilitatea reținerii și a altor criterii nespecificate de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Însă, oricare din aceste criterii circumstanțiate la situația particulară a persoanei care se consideră discriminată, trebuie să fi constituit elementul determinant în aplicarea tratamentului diferit în speță. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca element care este concretizat, materializat și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării.

Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată. Aceleași raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, astfel cum este reglementată în art. 2 alin.3 din O.G. nr.137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct însă efectul unei măsuri sau practici neutre în aparență se repercutează asupra unor persoane aflate în situații comparabile, care se disting prin circumstanțierea unor criterii. Acest aspect rezultă din însăși definiția dată de legiuitor: „Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezantajează 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, s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 sau Decizia civilă nr. 2758/2009. Or, în speța dedusă soluționării, Colegiul reține că discriminarea imputată de către petent, pornește de la o desfacere a contractului individual de muncă. Petentul aflându-se sub „imperiu amenințării” de a părăsi postul de conducere ocupat din cauza vârstei sale, în cadrul societății reclamate. Însă, petentul conform acordului părților de încetare a contractului individual de muncă a primit cinci salarii compensatorii și a acceptat utilizarea în continuare, a autoturismul de serviciu, acceptând totodată toate aceste avantaje pe care, ulterior le critică, ca fiind acte menite să-l determine să accepte mai ușor demisia.

Potentul atașează plângerii și alte declarații ale colegilor care, în opinia sa, vin în susținerea obiectului petiției (desfacerea contractului de muncă, pe motivul vârstei, după preluarea magazinului Plus de către SC Lidl Discount SRL și angajarea tinerilor pe diferite poziții). Colegiul director analizează declarațiile și constată că, lipsesc însă semnăturile pentru dovedirea însușirii lor.

Reiterând că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis invocat de persoana care se consideră discriminată, Colegiul



observă că un asemenea raport nu poate fi stabilit în prezenta speță. Partea reclamată a arătat prin probatoriul depus la dosarul cauzei că, criteriul de vârstă nu este o practică în angajarea personalului. Aceasta atașând susținerilor sale, liste cu angajați aflați și pe poziții de conducere cu vârste de peste 40 de ani, plecați în perioada septembrie 2010-noiembrie 2011 și cu angajați noi, cu vârste de peste 40 de ani, din perioada august 2010-august 2011. Ca atare, Colegiul director nu poate stabili o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petent, tratamentul diferențiat și un drept încălcat.

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 unanimitatea de voturi ale membrilor prezenți la ședință

### COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele prezentate în petiție nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art.2 alin.1 din O. G nr.137/2000, modificată. Partea reclamată arătând că nu există o practică a desfacerilor contractelor individuale de muncă ale angajaților de peste o anumită vârstă și angajarea altora mai tineri, aflați în situații de conducere, cât și a altor poziții.

2. Clasarea dosarului.

3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

4. O copie a hotărârii se va transmite părților.

a) P. T

b) Lidl Discount SRL, prin reprezentant domnul T. G.

#### 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

Haller Istvan – Membru

Jura Cristian – Membru

Stanciu Claudia Sorina – Membru

Vasile Alexandru Vasile – Membru

Întocmit: Rodina Olimpiu

**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.

