



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

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 525 din data de 27.09.2017

Dosar nr. 310/2016

Petiția nr. 2573/22.04.2016

Petent:

Reclamat: S.A

Obiect: conflict de muncă soluționat prin hotărâri ale instanțelor judecătorești.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele și domiciliul procedural al petentului

2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului
S.A,

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul susține că a suferit un tratament discriminator la locul de muncă, prin acțiunile pe care le-a săvârșit partea reclamată împotriva sa. Din acest motiv, petenții consideră că a câștigat procesele din instanță cu partea reclamată.

III. Procedura de citare

4. Prin adresa înregistrată cu nr.2573.19.05.2016, au fost citați domnii, , pentru data de 06.06.2016. Procedură legal îndeplinită.

5. Prin adresa înregistrată cu nr.3170.19.05.2016, a fost citată societatea S.A, pentru data de 06.06.2016. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Petentul susține că, a fost angajat în cadrul societății reclamate începând cu anul 1993, conform Contractului colectiv de muncă înregistrat sub nr. 71/11.01.1993.

În perioada imediat următoare anului 2014, între acționarii “semnificativi ai societății” au existat dispute care s-au răsfrânt și asupra sa, continuând în instanță. Petentul declară că, a deținut funcția de Director Tehnic Administrativ și care nu corespundea întocmai atribuțiilor pe care trebuia să le îndeplinească, așa cum prevede conform răspunderii, art. 143, alin. 5 din Legea nr. 31/1990. Atribuțiunile erau delegate de Consiliul de Administrație și trebuia să se afle ca răspundere în subordinea Directorului General.

7. Prin Decizia nr. 01-RU/17.10.2014, petentului i s-a adus la cunoștință pe data de 28.10.2014 de către partea reclamată, că i se desface contractul individual de muncă, cu invocarea “săvârșirii unor preținse abateri disciplinare grave”. Împotriva deciziei de concediere, petentul a făcut contestație în instanța de judecată, iar prin Sentința civilă nr. 3359/06.04.2015, care a rămas definitivă prin Decizia civilă nr. 4938/09.12.2015, pronunțate în dosarul nr. 39290/3/2014, a dobândit câștig de cauză. Ca urmare, instanța a admis contestația cu *obligarea părâtei la reintegrarea petentului pe funcția de Director administrativ tehnic*. Așadar, prin Decizia nr. 043/17.04.2015, partea reclamată a dispus punerea în executare a Hotărârii judecătorești și reintegrarea petentului în funcția ocupată anterior concedierii. Pentru a se răzbuna pe petent, partea reclamată ca o situație extremă, prin Decizia Consiliului de Administrație al Societății ...S.A, din data de 27.05.2015 a dispus, desființarea postului de Director tehnic administrativ, și întocmirea unui contract de “Management” cu petentul, cu păstrarea atribuțiilor și a activității de Director Tehnic Administrativ. Această situație, petentul nu a acceptat-o, deoarece i se schimba forma juridică de angajare, așa cum prevedea Legea nr. 31/1990.

Potentul declară faptul că, ulterior repunerii acestuia pe funcție, partea reclamată a intentat proces împotriva sa pentru recuperarea unui pretins prejudiciu în valoare de 16.374,46 lei (contravaloarea unor bunuri care lipseau prin inventariere). Și de această dată, petentul a intentat proces împotriva reclamatului, iar prin Sentința Civilă nr. 2810/15.03.2016, instanța de judecată a respins cererea acestuia ca fiind neîntemeiată. Ca urmare, prin Notificarea nr.111/08.12.2015, petentul a fost înștiințat pentru a doua oară asupra încetării contractului de muncă, ca o consecință a faptului că nu a acceptat continuarea activității în baza contractului de “Management” propus de societate. În continuare partea reclamată a emis pentru petent, o chemare la Comisia de cercetare disciplinară și cu această ocazie a constatat că, există o plângere penală împotriva lui formulată de ...(coleg cu petentul și angajat al părții reclamate). Potentul declară că, fapta pentru care a fost cercetat disciplinar, se bazează pe o presupusă amenințare față de ...cu privire la declarația pe care acesta urma să o dea în dosarul societății reclamate, împotriva nepotului său ..(al doilea petent). Ca urmare a faptelor produse de reclamată, petentul consideră că a suferit un tratament discriminator, pornit de la o situație de conflict între acționari și pentru că a susținut opiniile Directorului General. Potentul, acuză partea reclamată pentru emiterea unor decizii de concediere din data de 17.10.2014 (pe care instanța a anulat-o ulterior), emiterea deciziei de concediere din data de 24.03.2016, emisă ulterior reintegrării petentului la locul de muncă (cerându-i-se să ocupe o altă poziție decât cea de Director în cadrul societății), pentru formularea unei cereri de chemare în judecată cu scopul atragerii răspunderii unui prejudiciu patrimonial în dauna petentului (acțiune respinsă ca neîntemeiată prin Sentința Civilă nr. 2810/15.03.2016, și pronunțată de Tribunalul București-Secția a VIII- a). Într-un final, reclamatul a formulat o plângere penală împotriva petentului, pentru o pretinsă

infracțiune de gestiune frauduloasă. În opinia acestuia, toate aceste fapte/constrângeri venite din partea angajatorului, au fost produse din cauza relației de susținere pe care a avut-o față de domnul ..., Director General.

9. Petentul ..., declară că a fost supus în mod discriminator la o cercetare disciplinară din partea reclamatului în data de 24.03.2016, pentru săvârșirea unor fapte care nu aduc atingere obligațiilor de serviciu asumate prin contractul individual de muncă. Împotriva lui, s-a depus o plângere penală de către un coleg de muncă la sugestia conducerii societății, pentru săvârșirea infracțiunii de amenințare, în situația susținerilor unor declarații împotriva sa, cei doi petenți aflându-se în situația de a fi discriminați în opinia lor de către reclamat, pe criteriul/relația de rudenie dintre cei doi.

Susținerile părții reclamate

10. Partea reclamată .. - S.A declară faptul că, măsurile dispuse împotriva petentului .. pentru a fi concediat, nu au un caracter discriminatoriu, ci unul adecvat și legal cu procedurile din Codul Muncii. Instanța s-a pronunțat în sensul anulării deciziei de concediere adoptată la data de 17.10.2014 prin Consiliul de Administrație, și în consecință a fost nevoită să pună în executare hotărârea judecătorească, procedând la angajarea petentului. Partea reclamată arată că, conform normelor în vigoare din Dreptul muncii "Angajatorul dispune de prerogativa disciplinară, respectiv de a aplica sancțiuni disciplinare salariaților săi, ori de câte ori constată că, aceștia, au săvârșit o abatere disciplinară". Greșeala pe care partea reclamată susține că a făcut-o din punct de vedere procedural și pentru care instanța a anulat Decizia de concediere a fost că: "...angajatorul a procedat la sancționarea disciplinară a petentului, fără a proceda la efectuarea cercetării efective a acestuia în mod disciplinar, cu convocarea scrisă a salariatului și a audierii acestuia. Ca atare, instanța de judecată a constatat o încălcare ori o nerespectare a dispozițiilor de procedură pe care le impunea Codul Muncii în sarcina angajatorului, motiv pentru care, a anulat decizia aferentă de concediere". Ca atare, partea reclamată declară că petentul, nu a câștigat în instanță printr-o decizie ce anulează motivarea concedierii sale, ci prin nerespectarea procedurii în sine a cercetării disciplinare.

Ulterior acestei situații, ca urmare a reorganizării activității societății, s-a decis prin Consiliul de administrație, desființarea posturilor de *Director Tehnic Administrativ* ocupat de petent și cel de *Director Adjunct*, deținut de H.M G, prin Decizia din data de 27.05.2015. Ca urmare, ambilor angajați li s-a propus încheierea unor contracte de management, care înlocuia titlatura din punct de vedere al normei juridice. Așadar, sunt două situații similare a căror posturi au fost desființate și li s-a propus o soluție identică. Dintre cele două persoane, doar petentul a refuzat semnarea contractului de management fapt pentru care, a fost acționat în instanță, pentru nerespectarea Regulamentului intern al Societății. Și în această situație, instanța s-a pronunțat în defavoarea societății, pentru neîndeplinirea în mod cumulativ a condițiilor pentru angajarea răspunderii patrimoniale a petentului. În privința plângerii penale formulate împotriva petentului pentru săvârșirea infracțiunii de gestiune frauduloasă, instanța încă nu s-a pronunțat. Pe cale de consecință, nici cu acest ultim aspect nu se poate constata un tratament discriminatoriu aplicat petentului.

11. În situația pretenției de discriminare a petentului ..., partea reclamată declară faptul că, cercetarea disciplinară a acestuia a fost demarată ca rezultat al conduitei acestuia, care a recurs la amenințări la adresa unuia dintre colegii acestuia de

muncă. Rezultatul abaterii disciplinare a petentului .. s-a materializat printr-un avertisment dat acestuia de către societate, iar dacă l-ar fi discriminat în virtutea relației celor doi de rudenie, orice măsură sancționatorie ce ar fi putut fi dispusă de angajator ar fi fost ușor combătută în instanță. Ca atare, partea reclamată declară că, în situații identice societatea a aplicat un tratament similar, unul dintre petenți fiind cel care a ales o conduită diferită de a celorlalți angajați.

V. Motivele de fapt și de drept

12. Colegiul director al CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care, petentul a suferit un tratament discriminator la locul de muncă, prin acțiunile pe care le-a săvârșit partea reclamată împotriva sa.

Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în O.G. nr.137/2000, republicată, Colegiul director 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 director 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. Condiția, criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată 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.

13. Astfel se poate considera discriminare;

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept
- dreptul să fie justificat

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, 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, 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, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care, tratamentul să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat aplicat, trebuie să aibe 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.

12. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminare, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România, sau cele prevăzute de legislația națională, după cum dispune și O.G nr. 137/2000, modificată, precum și Protocolul nr. 12 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art., alin. 1, “Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege... “.

Analizând speța de față, în acord cu elementele faptelor de discriminare, precum sunt prevăzute de actul normativ O.G nr. 137/2000, modificat, Colegiul director trebuie să analizeze următorul aspect: “dacă a existat un tratament diferențiat care a avut loc prin actele/faptele săvârșite de partea reclamată, prin desfacerea contractului individual de muncă al petentului. Desfaceri de contract de muncă în urma unor cercetări disciplinare lovite de nulitate din punct de vedere procedural și de o cercetare penală ca urmare a unei acuzații de gestiune frauduloasă”.

Colegiul este chemat să analizeze fapta imputată părții reclamate, prin prisma încălcării unor drepturi ale angajatului în raport cu angajatorul. Partea reclamată este acuzată de petent de încălcări ale dreptului la muncă, din acest motiv, cel din urmă este supus la cercetări disciplinare care nu respectă principiile de procedură, ori este acuzat de fraudă/prejudiciu patrimonial, care sunt atacate în instanță și o parte dintre acestea sunt soluționate favorabil petentului. Toate aceste acuzații și sancțiuni disciplinare care apoi sunt îndreptate prin hotărâri judecătorești, mențin un conflict deschis între părți și nu pot fi eliminate așa cum consideră reclamatul, decât prin demiterea petentului din funcția pe care a fost repus printr-o hotărâre judecătorească. În consecință, prin Consiliul de administrație partea reclamată a luat decizia de a desființa posturile de *Director Tehnic Administrativ* ocupat de petent și cel de *Director Adjunct*, deținut de H.M G, prin Decizia din data de 27.05.2015. În urma eliminării posturilor, celor doi angajați li s-a propus încheierea unor “contracte de management”, dar cu care petentul nu a fost de acord. În situația acestui litigiu, părțile ce fac obiectul sesizării la CNCD, au deschis acțiuni în instanță. Pentru acuzația ce ține de drept penal “pentru săvârșirea infracțiunii de gestiune”, instanța urma să se pronunțe ulterior depunerii petiției la instituție.

Așadar, din toate expunerile petentului arătate și în rândurile de mai sus, Colegiul director observă faptul că, petentul nu a invocat un criteriu de discriminare așa cum este prevăzut de către O.G. nr. 137/2000, republicată, ci a enumerat o serie de încălcări ale unor drepturi ce țin de Codul muncii și decizii judecătorești prin care a avut câștig de cauză. Fapta de a susține un alt angajat în demersurile pe care acesta le întreprinde într-o societate prin Consiliul de Administrație, indiferent în ce situație se află societatea (reorganizare, desființarea posturilor) și sancționarea petentului în consecință, nu reprezintă o situație de discriminare în accepțiunea O.G. nr. 137/2000, republicată.

Reiterând faptul că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis invocat de persoana în cauză, Colegiul observă că nu se regăsesc elementele constitutive ale încălcării unui drept recunoscut de lege, ca urmare a art. 2 alin.1) din O.G. nr. 137/2000, republicată (nu există legătură de cauzalitate între criteriu și fapta de discriminare imputată reclamatului).

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. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit prevederilor art. 2, alin. 1), din O.G nr.137/2000, modificată, (nu există legătură de cauzalitate între criteriu și fapta de discriminare imputată reclamatului).

2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

a) ..

b) ...S.A, .

VI. Modalitatea de plată a amenzii

-

VII. Calea 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, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

DINCĂ ILIE– Membru

THEODORA BERTZI– Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

JURA CRISTIAN– Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA- 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.

Redactat G.L și R.O