



**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)

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA NR. 242**  
**din 13.05.2015**

**Dosar nr: 396/2014**

**Petiția nr: 4300/23.06.2014**

**Potent: C V**

**Reclamat: S.C. Salubris**

**Obiect:** desfacerea contractului de muncă pentru săvârșirea de infracțiuni, măsură dispusă doar împotriva petentului, deși în aceeași situație s-au regăsit și alte persoane, față de acestea din urmă nefiind luată acesată măsură

**I. Numele și domiciliul părților**

**I.1. Numele și domiciliul petentului**

I.1.1. C V cu domiciliul în județul Iași

**I.2. Numele și domiciliul reclamațiilor**

I.2.1. S.C. Salubris S.A. cu sediul în Iași, Șoseaua Națională, nr. 43, județul Iași

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

2.1. Potentul sesizează faptul că a fost concediat pentru că a sustras 9 litri de motorină și faptul că a fost sancționat disciplinar de trei ori în 12 luni.

**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 legală de citare a părților.

3.2. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 22.07.2014, prin adresa nr. 4300/11.07.2014 fiind citat petentul, iar prin adresa nr. 4821/11.07.2014 fiind citată partea reclamată. Părțile nu au fost prezente la audiere, reclamata a transmis punctul de vedere prin adresa nr. 5059/21.07.2014.

3.3. Prin adresa nr. 5418/07.08.2014 i-a fost comunicat petentului punctul de vedere înaintat de partea reclamată în vederea depunerii de concluzii scrise. Atât petentul cât și reclamatul au depus concluzii scrise.

**IV. Susținerile părților**

## Susținerile petentului

4.1.1. Petentul, șofer pe autogunoiera IS-04-CFE arată că a fost concediat pentru că a sustras 9 litri de motorină și faptul că a fost sancționat disciplinar de trei ori în 12 luni.

4.1.2. Petentul susține că discriminarea constă în faptul că a fost tratat diferit în comparație cu un coleg aflat într-o situație similară cu a sa, în sensul că acestuia din urmă i s-a redus salariul de bază cu 10% pe trei luni, pentru aceeași faptă *furt combustibil* dar nu a fost concediat.

4.1.3. Petentul susține că înregistrarea a trei sancțiuni disciplinare pe parcursul a 12 luni a dus la concedierea sa, fiind un abuz din partea reclamatei. Petentul a contestat cele trei decizii prin care a fost sancționat disciplinar acestea aflându-se în curs de soluționare pe rolul instanței de judecată.

## Susținerile reclamatului

4.2.1 S.C. Salubris, prin Director General, arată că petentul a refuzat să oprească autogunoiera la semnalele echipei de control. În cele din urmă fiind obligat să oprească, asupra petentului s-au găsit 9 litri de motorină pe care a încercat să o ascundă.

4.2.2. Colegii despre care face vorbire petentul că au săvârșit aceeași faptă *furt motorină* și nu fost concediați au fost la prima abatere dar nu au îngreunat efectuarea controului asupra mașinii pe care lucrau, și-au asumat greșeala recunoscându-și fapta, au plătit prejudiciile materiale create, au colaborat cu promptitudine pe toată perioada cercetării disciplinare. Petentul în ultima perioadă de 12 luni lucrate a avut un comportament neadecvat în condițiile în care a înregistrat trei sancțiuni disciplinare pentru abateri grave, cea de furt fiind a patra.

4.2.3. Totodată, susține că, comportamentul din timpul cercetării disciplinare a petentului a fost greu de înțeles în situația în care acesta a fost pur și simplu prins în flagrant.

## V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, precum și de susținerile petentului, Colegiul director în cadrul ședinței de audieri a invocat excepția necompetenței materiale a Consiliului cu privire la repunerea în situația anterioară.

5.2. În fapt, prin petiția înregistrată cu nr. 4300 din data de 23.06.2014 petentul solicită Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării Consiliului să se pronunțe cu privire la desfacerea contractului de muncă pentru săvârșirea de infracțiuni, măsură dispusă doar împotriva petentului, deși în aceeași situație s-au regăsit și alte persoane, față de acestea din urmă nefiind luată acesată măsură.

5.3. În drept, Colegiul analizând faptele reținute în petiție, 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**.

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.**

5.4. 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* 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.

5.5. Potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel **tratament diferențiat** ce are la bază un **criteriu**, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată. Conform art. 2 alin.1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „*orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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*„.

5.6. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

**a) existența unui tratament diferențiat a unor 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) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;

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

5.7. Din acest punct de vedere, pornind de la premisa generică a existenței unui tratament diferit în cauză, și raportat la elementele constitutive ale faptei de discriminare, prevăzută în art.2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, Colegiul Director ia act că potrivit definiției discriminării, **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**.

5.8. Colegiul director 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 oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Raportat la elementele particulare ale petiției deduse soluționării, Colegiul director reține că în opinia petentului, fapta de discriminare s-a săvârșit pentru faptul că a îndrăznit să conteste în instanță deciziile de sancționare.

5.9. Colegiul director admite excepția necompetenței materiale cu privire la repunerea în situația anterioară, fiind atributul instanțelor de judecată.

5.10. Colegiul director reține din susținerile părții reclamate că au fost sancționați și alți salariați în funcție de abaterea disciplinară săvârșită. Salariații la care face referire petentul nu au îngreunat desfășurarea anchetei disciplinare, și-au recunoscut fapta, au dat detalii despre modul în care s-a săvârșit abaterea disciplinară, iar în ultimele 12 luni au avut două, respectiv una, abateri disciplinare, petentul având trei sancțiuni disciplinare la momentul emiterii deciziei de desfacere disciplinară a contractului individual de muncă.

5.11. Totodată, Colegiul director reține din susținerile reclamatului faptul că toți salariații care au abateri au fost sancționați în funcție de gravitatea faptei, spre exemplu: salariatului Gh. C și a fost sancționat cu avertisment scris deoarece nu se încadra la art. 45 alin.2 din Regulamentul Intern, unde sunt enumerate abaterile grave, salariatul N.F. a săvârșit trei abateri disciplinare grave prin sustragerea de motorină și a fost sancționat cu desfacerea contractului individual de muncă. Or, în cazul de față nu există un tratament diferit sub aspectul sancționării de către comisia de disciplină, ci doar este stabilit gradul de vinovăție a fiecărei persoane în parte, reclamata având ca scop asigurarea/respectarea Regulamentului Intern.

5.12. În acest sens Colegiul reține faptul că scopul legitim al părții reclamate îl reprezintă asigurarea respectării dispozițiilor legale, ca fiind un mijloc adecvat și totodată necesar. Necesitatea diferențierii sancțiunilor sunt în funcție de gravitatea faptei stabilită de către Comisia de disciplină. Petentul, în calitate de angajat al S.C. Salubris S.A, avea obligația prin contractul individual de muncă să respecte raporturile de muncă așa cum erau prevăzute atât în reglementările legislative cât și prin normele interne. Nerespectarea lor de către salariat au dus la săvârșirea de abateri disciplinare repetate motiv pentru care angajatorul a fost nevoit să ia măsurile ce se impun, așa cum a procedat cu toți angajații aflați în astfel de situații, ținându-se cont atât de prevederile Codului Muncii cât și de Contractul Colectiv de Muncă și Regulamentul Intern al S.C. Salubris S.A. Iași.

5.13. Prin urmare, Colegiul director reține că în speță nu sunt situații comparabile, petentul a avut patru abateri disciplinare în comparație cu alți angajați care au avut una sau două abateri dar nu la fel de grave, fapt pentru care nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform prevederilor art. 2 alin.1 din O.G. nr. 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. Admite excepția necompetenței materiale a CNCD invocată din oficiu cu privire la repunerea în situația anterioară.

2. faptele prezentate nu întrunesc elementele constitutive prevăzute de 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;

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, 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**

ASZTALOS CSABA FERENC – membru

BERTZI THEODORA – membru

HALLER ISTVAN – membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – membru

ILIE DINCĂ – membru

JURA CRISTIAN – membru

LAZĂR MARIA – membru

MANOLE PETRE FLORIN – 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.

Data redactării: 18.06.2015  
Hotărâre Redactată S.C.S. Tehnored. V.F.  
Verificat SCSRP