



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. 456
din 27.08.2014

Dosar nr.: 279/2014

Petiția nr.: 2980/28.04.2014

Petent: C T S L

Reclamat: Reprezentanta Mitsubishi Corporation

Obiect: tratament diferențiat între petent și alți angajați

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele și domiciliul petentului

I.1.1. C T S L, București

I.2. Numele și reședința reclamatei

I.2.1. Reprezentanta Mitsubishi Corporation, cu sediul în Str. Episcopiei, nr. 1-3, Camera 220/221, Sector 1, București, prin reprezentant legal M K, manager general, asistată de către avocat cu delegație la dosar.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Prin sesizarea făcută, CNCD este sesizat cu privire la tratamentul diferit aplicat în cazul său de către Mitsubishi Corporation. Petentul a lucrat pentru companie din anul 1976. În anul 2006 i s-a propus inițial să își continue activitatea ca și angajat, compania decizând în cele din urmă să colaboreze cu petentul ca și consultant. Veniturile sale au scăzut progresiv, iar în luna martie 2014 petentul a renunțat la colaborarea avută, în prezent fiind pensionar.

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. Părțile au fost citate pentru data de 15.07.2014 la sediul CNCD, prin adresele nr. 4329 din data de 23.06.2014.

3.3. La termen s-au prezentat părțile, petentul personal și partea reclamată asistată de avocat cu delegație la dosar.

3.4. Partea reclamată a formulat un punct de vedere înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 4826/11.07.2014, punctul de vedere fiind înmănat petentului.

3.5. Prin adresa nr. 5195/28.07.2014 partea reclamată a formulat concluzii scrise iar prin adresa 5235/29.07.2014 petentul a formulat la rândul său concluzii scrise

3.6. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Sușinerile petentului

4.1.1. Petentul sesizează faptul că se consideră discriminat de către partea reclamată. A început colaborarea cu partea reclamată în anul 1976.

4.1.2. Din 1990 până în 2001 a lucrat ca angajat cu normă întreagă. În 2001 biroul din România a fost închis și totii angajații concediați, mai puțin petentul și încă o colegă. Petentul a continuat colaborarea cu compania reclamată, având un contract de consultanță cu reprezentanța din Turcia.

4.1.3. Ulterior redeschiderii reprezentanței în România a continuat să lucreze tot pe post de consultant, veniturile sale începând să fie reduse.

4.1.4. Petentul a fost obligat de împrejurări să accepte să lucreze ca și consultant fiind dezavantajat față de personalul angajat.

4.1.5. Între 2006-2009 a lucrat ca și consultant cu normă întreagă. Din 2009 i s-a propus continuarea contractului cu ½ normă.

4.1.6. Din anul 2013 s-a mai redus din cuantumul sumei iar în anul 2014 petentul a refuzat continuare colaborării motivat de faptul că veniturile sale fuseseră reduse semnificativ față de începutul colaborării.

4.1.7. Petentul este în prezent pensionat însă se consideră discriminat datorită modului în care a fost tratat și a reducerilor succesive.

4.1.8. Pe de altă parte, deși muncea în mod egal cu ceilalți angajați compania i-a redus veniturile nebeneficiind de avantajele avute de către ceilalți angajați.

Sușinerile părții reclamate

4.2.1. Prin punctul de vedere formulat, partea reclamată solicită respingerea petiției ca neîntemeiată pe următoarele considerente:

4.2.2. Partea reclamată a invocat excepția tardivității motivat de faptul că data încheierii contractelor succesive încheiate era cu mai mult de 1 an în urmă față de data introducerii petiției (28.04.2014).

4.2.3. Contractele încheiate între firma de consultanță a petentului R.G. și compania reclamată au fost din următoarele date: 01.06.2006, 01.07.2007 și ultimul contract din data de 01.04.2013.

4.2.4. Partea reclamată mai invocă și lipsa obiectului petiției, situația de fapt invocată de către petent și argumentele aduse nu pot fi încadrate în domeniul de aplicare al OG 137/2000.

4.2.5. Petiția nu privește încălcarea drepturilor unor persoane aflate în situații comparabile. Astfel nu există o situație comparabilă între ce a petentului și al angajaților părții reclamate.

4.2.6. Din înscrisurile depuse rezultă faptul că toate contractele încheiate între anul 2006-2013 au avut ca părți compania reclamată și firma de consultanță a petentului.

4.2.7. Petentul nu a avut o relație contractuală directă cu compania reclamată care să indice o subordonarea a acestuia, ca persoană fizică față de companie. Mai mult contractele încheiate între cele două companii au prevederi exprese care exclud în mod expres asimilarea relației contractuale cu un raport de muncă.

4.2.8. Pe de altă parte petentul nu invocă un criteriu de discriminare, care ar fi avut ca efect stabilirea unor relații inegale între acesta și angajații companiei reclamate.

4.2.9. Principiul egalității de tratament în domeniul salarizării se aplică doar în raporturile de muncă și nu raporturile cu prestatorii de servicii.

4.2.10. Remunerația încasată de către petent în perioada 2006-2014 a fost stabilită cu acordul petentului iar valoarea sumelor a variat în funcție de modalitatea conținutului acestor activități.

4.2.11. Din tabelul depus se pot observa activitățile desfășurate de firma de consultanță și numărul de ore

4.2.12. În perioada 2007-2009 activitățile de consultanță se desfășurau pe parcursul a 40 ore pe săptămână. În perioada 2009-2012 număr de ore prestate a fost scăzut la 20 ore pe săptămână. Din anul 2013 contractul nu mai prevedea un număr minim de ore date fiind activitățile reduse. Pentru perioada 2007-2009 contractul

prevedea un cuantum de 2100 euro/lună, pentru 2009-2012 era prevăzută suma de 700 euro pe lună iar din anul 2013 suma de 330 euro pe lună

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. **În fapt**, Colegiul director urmează a se pronunța asupra aspectelor sesizate respectiv modul în care ar fi fost tratat petentul, fiind avut în vedere tratamentul diferențiat dintre acesta și ceilalți angajați ai companiei reclamate.

5.2. **În drept**, potrivit dispozițiilor art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, ce prevede că „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției.

5.3. Prin punctul de vedere formulat partea reclamată a invocat excepția tardivității introducerii petiției motivat de faptul că ultimul contract încheiat între compania reclamată și firma de consultanță a fost la data de 01.04.2013. Colegiul, analizând excepția invocată urmează a o respinge motivat de faptul că relațiile contractuale dintre părți s-au încheiat efectiv la data de 01.04.2014. La această dată au încetat relațiile contractuale nemaifiind încheiat un alt contract de consultanță.

5.4. Cu privire la lipsa obiectului, Colegiul urmează a analiza susținerile părților, reținând faptul că petentul reclamă un tratament diferențiat, diferit de cel al angajaților părții reclamate. Colegiul, analizând excepția invocată urmează a dispune unirea excepției cu fondul.

5.5. Astfel Colegiul director urmează a analiza și a se pronunța asupra situației semnalate, urmând a aprecia în ce măsură fapta sesizată întrunește condițiile existenței unei fapte de discriminare. Analizând faptele reținute în petiție, **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 analoge 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 analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

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.**

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 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 a unor situații analoge sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile. În speța de față, Colegiul Director ia act de susținerile părților care arată faptul că petentul nu a avut calitatea de angajat al companiei reclamate, colaborarea dintre companie și petent fiind efectuată prin intermediul firmei de consultanță deținută de către petent.

În acest sens relațiile dintre petent și partea reclamată nu erau cele dintre angajat și angajator, contractele încheiate între anul 2006-2013 având ca părți compania reclamată și firma de consultanță a petentului.

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. În speța de față, Colegiul Director reține faptul că petentul nu a precizat un criteriu de discriminare care să stea la baza tratamentului diferențiat. Prin petiția inițială petentul a sesizat C.N.C.D. fără a preciza vreun criteriu de discriminare. Prin adresa nr. 2980/12.05.2014 a C.N.C.D. i s-a solicitat să își precizeze petiția precum și indicarea unui criteriu de discriminare. Prin completările făcute petentul petentul nu a indicat și un criteriu de discriminare. Nici cu ocazia ședinței de audieri din data de 15.07.2014 petentul nu a arătat care ar fi criteriul pe baza căruia se consideră discriminat.

c) Tratatamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege. În cazul de față, Colegiul reține faptul că modalitatea de restrângere a activităților prestate de către firma de consultanță s-a făcut prin contract încheiat și consimțit de către ambele părți.

d) Tratatamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare. După cum a arătat și partea reclamată și după cum a reținut și Colegiul, ne aflăm în fața unei justificări obiective, metodele de atingere a aceluși scop fiind justificate și legitime.

Valoarea sumelor încasate de către firma de consultanță a variat în funcție de modificarea conținutului activităților consimțite. În plus toate contractele încheiate conțineau clauze exprese de denunțare a lor.

5.5. Examinând sesizarea petentului și susținerile părții reclamate, Colegiul nu poate reține întrunirea cumulativă a cerințelor pentru a ne afla în fața unei fapte de discriminare ori a unei situații care să fie imputabilă părții reclamate.

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. Respingerea excepția tardivității, excepție invocată de către partea reclamată,
2. Cu privire la excepția lipsei obiectului petiției, excepție invocată de către partea reclamată, Colegiul hotărăște unirea excepției cu fondul;
3. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată;
4. Se va răspunde părților 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, 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

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării 29.08.2014

Motivată și tehnoredactată : T.B./R.B.

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