



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 113
din 10.02.2016

Dosar nr.: 344/2015

Petiția nr.: 3765/29.05.2015

Petent:

Reclamat: S.C. Romcab S.A.

Obiect: aplicarea unui tratament juridic injust și discriminatoriu în ceea ce privește relațiile de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.1.1.....

1.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

1.2.1. S.C. Romcab S.A. cu sediul în loc.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea petentului vizează încetarea contractului de muncă în perioada de probă pentru faptul că exista pe rolul instanțelor judecătorești un litigiu finalizat între petent și fostul angajator "Libra Internet Bank SA".

III. Procedura de citare

3.1. În temeiul art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

3.2. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 30.06.2015, prin adresa nr. 3765/29.05.2015 fiind citat petentul, iar prin adresa nr. 4116/12.06.2015 fiind citată partea reclamată, prin reprezentant. Părțile au fost absente la audiere. Partea reclamată a transmis la dosar un punct de vedere prin adresa nr. 4488/29.06.2015.

3.3. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Petentul arată că a depus CV pentru ocuparea funcției de director regional de vânzări în cadrul Societății Romcab S.A. Ulterior a fost contactat de reprezentanții societății și a fost chemat la un prim interviu ce a constat în susținerea unui test de inteligență și a unui test de limbă engleză.

Petentul susține că a avut un rezultat foarte bun, iar următorul pas a fost o evaluare finală la care a participat împreună cu alți contracandidați.

4.1.2. După nici 24 de ore de la interviul final a fost contactat telefonic de la resurse umane și i s-a propus funcția de director regional de vânzări, cu aprecieri din partea reprezentanților companiei. Ulterior a avut o întâlnire cu managerul de resurse umane în cadrul căreia a semnat o ofertă cu toate beneficiile oferite de societatea Romcab S.A., iar contractul individual de muncă l-a semnat în data de 14.04.2015, activitatea urmând a începe din data de 15.04.2015 cu o perioadă de probă.

4.1.3. În prima zi de muncă, respectiv, 15.04.2015 a fost încadrat într-un program de training care urma să dureze o săptămână. În data de 16.04.2015 la ora 8.00 cu ocazia prezentării la locul de muncă a fost oprit de portar la intrarea în incinta companiei, care l-a informat că trebuie să aștepte o persoană desemnată de la resurse umane pentru a intra în sediul societății. Acesta i-a comunicat că directorul general al companiei a efectuat unele verificări și a găsit pe portalul instanțelor judecătorești un litigiu cu fostul angajator Libra Internet Bank S.A., aspect nedeclarat la interviuri. Din acest motiv i s-a interzis accesul în incinta companiei, până la întoarcerea directorului general al societății.

4.1.4. Petentul susține că nu a fost întrebat în cadrul interviurilor de existența unor litigii, acesta a menționat în mod expres faptul că plecarea de la Libra Internet Bank SA a fost cauzată de neînțelegeri cu managementul băncii, detaliind în cadrul interviului în ce a constatat neînțelegerile.

Litigiul de muncă a fost soluționat în mod irevocabil dispunându-se reintegrarea petentului în cadrul Libra Bank S.A. Ulterior reintegrării a desfășurat activitatea profesională ca director la sucursală fără incidente pentru aproape un an, încetarea raporturilor de muncă făcându-se amiabil.

4.1.5. În data de 20.04.2015 i s-a adus la cunoștință faptul că a tănuit informații, motiv pentru care i-a dat notificarea de încetare a Contractului individual de muncă în perioada de probă.

Potentul susține că încetarea raporturilor de muncă are caracter discriminatoriu pe motiv că la bază a stat litigiul cu fostul angajator și nu abilitățile profesionale.

4.2. Susținerile părții reclamate

4.2.1. Prin adresa nr. 4488 din 29.06.2015 reclamata invocă excepția obiectului vădit nefondat. Reclamata arată faptul că demersul întreprins a fost unul perfect legal, excluzând orice idee de discriminare, în condițiile în care a uzat de art. 31 alin. 3 din Codul Muncii, normă juridică potrivit căreia *“pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia”*.

4.2.2. Reclamatul consideră că nu poate fi vorba de aplicarea unui tratament juridic injust și discriminatoriu în privința relațiilor de muncă, simpla aplicare a unui text de lege în vigoare neputând fi circumscrisă pretensei discriminări.

În analiza normei juridice se impune a sublinia faptul că doctrina și practica judiciară în materie de dreptul muncii sunt constante în a aprecia că prin disp. Art. 31 alin. 3 din Codul Muncii *“s-a introdus o cale simplificată de încetare a contractului supus perioadei de probă, avantajoasă, pe baza principiului simetriei juridice, ambelor părți. Soluția se justifică având în vedere precaritatea unui atare contract; el nu este consolidat decât după expirarea perioadei de probă... clauza de denunțare a contractului în perioada respectivă nu poate fi afectată de interdicții. În plus, într-o atare ipoteză, nu este vorba de o veritabilă concediere”*.

4.2.3. Tratamentul aplicat petentului a fost identic cu cel al celorlalți salariați, în perioada celor două zile în care acesta a avut calitatea de salariat, neexistând nicio diferențiere din acest punct de vedere. Ulterior tratamentul aplicat fostului salariat nu putea în mod obiectiv să fie identic cu cel aplicat salariaților, în virtutea diferenței de statut a acestora.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director reține că potrivit înscrisurilor aflate la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, faptele sesizate nu sunt fapte de discriminare potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

5.2. În drept, 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, boală 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”.

5.3. O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții :

- Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)
- Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: *rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.*
- Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege; Tratamentul aplicat nu a fost unul de restrângere motivat de faptul că s-a avut în vedere la încetarea contractului de muncă al petentului posibilitatea angajatorului de a decide în perioada de probă încetarea contractului individual de muncă potrivit art. 31 alin. 3 din Codul Muncii fără a fi necesară motivarea încetării contractului de muncă. Angajatorul nu a făcut altceva decât să aplice prevederile din Codul Muncii, care spune că: “pe durata sau la sfârșitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta exclusiv printr-o notificare scrisă, fără preaviz, la inițiativa oricăreia dintre părți, fără a fi necesară motivarea acesteia”.
- Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

5.4. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Astfel, Colegiul director a analizat dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că se invocă un tratament diferențiat în ceea ce privește încetarea contractului individual de muncă prin aplicarea unui tratament juridic injust. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, sesizarea, astfel cum este formulată, apreciază că în speță nu este vorba de un drept încălcat, faptele sesizate nefiind fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată motivat de faptul că au fost aplicate prevederile din Codul Muncii (art. 31. alin.3).

5.5. Coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea, astfel cum a fost formulată, și definiția discriminării, astfel cum este prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea, astfel cum este formulată, nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat direct petentei, în raport cu persoane aflate în situații analoge, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

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. Faptele prezentate nu sunt fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.
2. Clasarea dosarului;
3. 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 tuturor faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

BERTZI THEODORA – membru

DINCĂ ILIE – membru

HALLER ISTVAN – membru

JURA CRISTIAN - membru

LAZĂR MARIA – membru

LUMINIȚA GHEORGHIU - membru

POPA CLAUDIA SORINA – membru

Motivele de fapt și de drept redactate de P.C.S și V.F.

Data redactării: 09.03.2016

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.

Verificat SCSRP