



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

---

### HOTĂRÂREA nr.741 din 23.10.2019

**Dosar nr: 278/2018**

**Petiția nr: 2231/18.04.2018**

**Petent: .....**

**Reclamat: .....**

**Obiect:** petentul reclamă faptul că reclamatul, director al SC Aptiv SRL, l-a obligat să demisioneze

#### **I. Numele, domiciliul și sediul părților**

##### **Numele și domiciliul petentului**

1. ....

##### **Numele și sediul reclamatului**

2. .... – director al Aptiv Technology Services & Solutions SRL (SC Aptiv SRL) – loc. Ineu, Str. Calea Aradului nr.23, jud. Arad.

#### **II. Descrierea presupusei fapte de discriminare**

3. Petentul consideră că este discriminat prin atitudinea reclamatului, care a dorit să îl determine să demisioneze.

#### **III. Citarea părților**

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (în continuare O.G. nr. 137/2000), s-a îndeplinit procedura de citare.

5. Părțile au fost citate pentru data de 04.06.2018 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD).

#### **IV. Susținerile părților**

##### **Susținerile petentului**

6. Prin petiția înregistrată la CNCD cu nr. 2231/18.04.2018, petentul reclamă faptul că petentul, director al SC Aptiv SRL, l-a obligat să demisioneze.

##### **7. Susținerile reclamatului**

Prin punctul de vedere depus cu adresa nr. 3891/15.06.2019, reclamatul, Manager de Operațiuni de la punctul de lucru Ineu al Aptiv Technology Services & Solutions SRL (fostă

Delphi Packard România S.R.L.) , arată că petentul este salariatul societății din anul 2006, fiind angajat pe funcția de operator - confecționar cablaje auto (cod COR 724114). Locul de muncă unde își desfășoară activitatea este în cadrul Departamentului de producție de la punctul de lucru al societății situat în Ineu, Calea Aradului, nr. 23, jud. Arad.

Reclamatul arată că, în calitate de superior al petentului, i-a solicitat, la fel ca și celorlalți salariați din subordinea sa, îndeplinirea sarcinilor de serviciu, respectiv a operațiunilor specifice producției de cabluri și că nu se face vinovat de conduita descrisă de petent ( nu a efectuat niciun fel de presiuni asupra petentului și nu i-a solicitat să își dea demisia de la locul de muncă sau să lucreze în alte localități).

În contextul fluctuației pieței, al dezvoltării industriei de automobile și al cerințelor specifice emise de producătorii de autovehicule, de-a lungul timpului, procesul de producție a suferit modificări în scopul adaptării la noile condiții, respectiv la noile proiecte din care societatea a făcut parte iar petentul a lucrat, conform contractului individual de muncă și atribuțiilor din fișa postului, în producție - etapa aferentă asamblării colierelor și carcaselor. Ulterior, acea activitate specifică producției nu s-a mai desfășurat, având în vedere că a fost finalizat proiectul respectiv iar în perioada 2 Aprilie 2018 - 14 mai 2018, petentul împreună cu alți salariați care au deserved respectivul proiect, raportat la dispozițiile art. 53 din Codul muncii, au beneficiat de o indemnizație de 75% din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat, și nu au venit la serviciu.

La momentul în care s-a demarat un nou proiect, atât petentul, cât și alți salariați ai societății care se aflau în aceeași situație, au fost rechemati la serviciu pentru a-și exercita atribuțiile conform contractului individual de muncă și fișei de post, în aceeași locație (la Departamentul Producție de la punctul de lucru Ineu), pentru realizarea comenzilor în curs. Prin urmare, atât la momentul înregistrării petiției, cât și anterior, petentul nici măcar nu se afla la serviciu și, prin urmare nu a interacționat cu reclamatul deoarece beneficia de zile plătite de angajator conform art. 53 din Codul muncii.

În luna mai, când a fost rechemat, s-a prezentat la serviciu în zilele de 15 și 16 mai 2018, iar începând cu data de 17 mai 2018 s-a aflat în concediu medical.

Începând cu data de 04 iunie 2018, a revenit la serviciu și își desfășoară activitatea în producție.

## **V. Motivele de fapt și de drept**

**8.** O.G. nr. 137/2000, la art. 2 alin. 1 prevede: „Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege 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, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) în

domeniu, diferența de tratament devine discriminare 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 nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”. CEDO a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: Fredin împotriva Suediei, 18 februarie 1991; Hoffman împotriva Austriei, 23 iunie 1993, Spadea și Scalabrino împotriva Italiei, 28 septembrie 1995, Stubbings și alții împotriva Regatului Unit, 22 octombrie 1996).

În hotărârea dată în cazul Thlimmenos împotriva Greciei din 6 aprilie 2000, CEDO a concluzionat că „dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoge, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile”.

În concluzie, există o diferențiere dacă persoanele aflate în situații similare sunt tratate în mod diferențiat, sau dacă persoane aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic.

Având în vedere cele menționate, Colegiul director constată că în prezenta speță, nu s-a făcut dovada săvârșirii vreunei fapte de discriminare, petentul fiind salariatul unității atât la momentul depunerii petiției cât și ulterior, beneficiind de tratament egal cu ceilalți angajați ai societății. Nu au fost identificate elemente care să ateste exercitarea de presiuni din partea reclamantului, în calitate de superior ierarhic al petentului și nici fapte de hărțuire.

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 membrilor prezenți la ședință,

### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare (nu sunt probe care să confirme săvârșirea unor fapte de discriminare, petentul beneficiind de tratament egal cu ceilalți angajați ai societății.)

2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților:

a) .....

b).....– director al Aptiv Technology Services & Solutions SRL (SC Aptiv SRL) – loc. Ineu, Str. Calea Aradului nr.23, jud. Arad.

#### **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 în termenul legal de 15 zile potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului

administrativ la instanța de contencios administrativ.

**Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA – Membru

SANDU TATIANA VERONICA - Membru

**Data redactării: 23.10.2019**

**Redactată și motivată: L.G. și M.M**

**Notă: Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.**