



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 491 din 27.07.2022

Dosar nr.: 252/2022

Petiția nr.: 2655/11.04.2022

Petent:

Reclamată: Mogo IFN S.A.

Obiect: Presupuse fapte de discriminare în domeniul angajării și exercitării profesiei.
Restructurare.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petent:

domiciliul procedural ales la Cabinet Avocat - Dragoș Hamza Iași. strada Anastasie Panu nr. 27, bloc Moldova 3 parter

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

Mogo IFN S.A. – prin Cabinet de avocat Anca – Cosmina Vătășoiu, str. Cupolei nr. 1, bl. 106, sc. B, ap. 40, sector 6, București

II. Procedura de citare

3. 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, prin intermediul adreselor nr. 2655/16.05.2022 și 3463/16.05.2022 a citat părțile.

4. Prin intermediul acelorași adrese, petentului i s-a solicitat să precizeze criteriul de discriminare în bază căruia s-au săvârșit presupusele fapte de discriminare, așa cum prevede O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

5. Procedura legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Petentul, salariat al reclamatei începând cu data 11.11.2019, angajat pe perioadă nedeterminată, pe postul administrator, s-a adresat Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru a reclama faptul că angajatorul i-a desfăcut în mod discriminatoriu contractul de muncă.

7. Prin Decizia de Concediere nr. 38/09.05.2022 emisă de reclamată, s-a dispus încetarea contractului individual de muncă la data de 11.05.2022, în temeiul art. 65



alin.1 și art. 66 din Codul muncii. Prealabil emiterii deciziei de concediere, reclamata a emis un preaviz. Reclamata justifică concedierea petentului cu existența motivelor economice generate de pandemia COVID-19, cu situația conflictului internațional Rusia-Ucraina, scăderea numărului de cazuri unice repartizate salariaților, precum și cu procesul de optimizare digitală ce urmează a fi implementat ca să eficientizeze costurile companiei. Petentul susține că modalitatea în care a fost înlăturat din companie, după aproape patru ani de la angajare, perioada în care și-a desfășurat foarte bine activitatea, îi creează un disconfort psihic, fiind afectat moral de această situație.

8. Petentul consideră că este discriminat prin desfacerea contractului său de muncă întrucât nu există cauze reale, la baza concedierii sale stând criterii subiective, criteriul invocat de petent fiind cel al convingerilor, în sensul că petentul susține că a avut un mod sincer în care își expunea punctul de vedere, atunci când era întrebat în legătură cu activitatea prestată.

9. Petentul mai precizează faptul că nu i-a fost adusă la cunoștință Decizia Consiliului de Administrație nr. 33/04.04.2022, în baza căruia s-a operat restructurarea și nici Raportul de restructurare nr. 85 /01.04.2022.

10. Petentul a înaintat speța spre competentă soluționare și Tribunalului București, solicitând anularea Deciziei de concediere, repunerea părților în situația anterioară emiterii Deciziei de concediere prin reintegrarea acestuia pe postul deținut anterior concedierii, obligarea la plata unei despăgubiri egale cu drepturile salariale indexate, majorate și reactualizate, obligarea la plata bonusurilor salariale de care ar fi beneficiat, acordarea daunelor morale.

Sușinerile reclamatei

11. Reclamata, în punctul de vedere depus la dosar, invocă excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, apreciind că petiția excede competenței CNCD, fiind competența exclusivă a instanțelor de judecată, acestea având autoritatea dată de lege de a verifica îndeplinirea de către angajator a condițiilor stabilite de legislația muncii cu privire la încetarea relației de muncă a unui salariat ca urmare a concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

12. Reclamata susține că desființarea postului ocupat de petent a avut un caracter obiectiv, fiind impusă de rațiuni de reorganizare a activității societății. În mod specific, petentul a fost selectat în vederea concedierii pentru motive care nu țin de persoana salariatului, în temeiul art. 65 din Codul Muncii, având în vedere că atribuțiile de serviciu efectuate de acesta, în concret, nu mai erau necesare reclamatei. Astfel, conform instrucțiunilor primite din partea conducerii, petentul a desfășurat, începând cu data de 01.03.2022, o serie de activități specifice, care au fost stabilite ca urmare a solicitării exprese a petentului, în sensul identificării unor activități profesionale mai complexe, care să fie în acord cu pregătirea sa profesională ridicată, acesta apreciind că sarcinile de serviciu alocate anterior (efectuarea apelurilor Soft DC) erau mult prea ușoare și se aflau sub nivelul experienței și aptitudinilor sale, conducând la irosirea potențialului profesional.

13. În contextul procesului de reorganizare și eficientizare a activității Societății, aprobat prin Decizia Consiliului de Administrație nr. 33/04.04.2022, responsabilitățile alocate

petentului nu au mai fost necesare, respectiv au fost preluate de alte departamente din cadrul societății. Astfel, o serie de activități au fost preluate de la toți salariații care le efectuau și transferate către Departamentul Contabilitate, fiind derulate în mod integrat de salariații din acest departament, o altă parte a activităților nu s-a mai realizat întrucât campania privind impozitarea mașinilor a fost un proiect punctual care s-a încheiat și nu a mai fost reluat iar celelalte activități nu s-au mai realizat întrucât societatea a decis să elimine procedura de apelare directă a clienților cu restanțe mai mari de 90 de zile, aceștia fiind notificați în scris, prin intermediul sistemelor automatizate.

14. Decizia Consiliului de Administrație nr. 33/04.04.2022 s-a luat decizia desființării unui număr de 6 posturi din cadrul organizației, în urma efectuării unei analize detaliate a evoluției portofoliului Societății și a trendului estimat pentru anul 2022, reflectată în Raportul de restructurare cu privire la compartimentul Recuperare Creanțe.

15. Reclamata susține că a fost aprobată restructurarea unui număr de două posturi de Debit Collection Specialist/Administrator bancar/produs leasing din cele 8 (opt) posturi existente în echipa de Colectare Debite Soft din cadrul departamentului Colectare Debite, iar cele șase posturi rămase sunt suficiente pentru a asigura gestionarea optimă a volumului de muncă actual și estimat.

16. Reclamatul precizează că desființarea postului ocupat de petent a avut un caracter obiectiv, fiind impusă de rațiuni de reorganizare a activității societății și că orice societate comercială, fie că aceasta este înființată și funcționează potrivit legii române sau a unui alt stat, se bucură de putere decizională discreționară cu privire la organizarea activității proprii. Doctrina de specialitate, precum și jurisprudența în materie a instanțelor de judecată au stabilit constant că singura persoană îndreptățită să aprecieze asupra oportunității luării măsurii de desființare a locului de muncă al salariatului, în raport cu dificultățile economice, transformările tehnologice sau reorganizarea activității, este angajatorul. Angajatorul este singurul în măsură să aprecieze dacă se confruntă cu dificultăți economice, precum și dacă sunt necesare transformări tehnologice sau reorganizarea activității, ei fiind cel care va suporta consecințele în cazul în care măsurile luate nu au drept efect redresarea economică sau eficientizarea activității, acesta fiind un risc ale cărui consecințe vor fi suportate doar de către companie, și pe care instanța nu este în măsură a-l cenzura.

17. Reclamata susține că limitele controlului de legalitate a unei decizii de concediere trebuie să se circumscrie interesului economic al angajatorului, acesta neputând fi obligat să păstreze o anumită structură organizațională ineficientă și păguboasă a societății pentru a da eficiență mai degrabă intereselor unui salariat afectat, în detrimentul restului salariaților și a bunului mers al organizației, în ansamblul său.

18. Totodată, reclamata arată că petentul nu a indicat un criteriu de discriminare așa cum prevede O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

IV. Motivele de fapt și de drept

19. Colegiul director reține că petentul consideră că este discriminat de reclamat, fiindu-i desfăcut contractul său de muncă fără cauze reale, la baza concedierii sale stând criterii subiective precum atitudinea sinceră pe care petentul a avut-o în relația cu angajatorul.

20. Astfel se poate considera discriminare:

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

21. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al O.G. nr. 137/2000: „exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”).

22. Prin nediferențiere judecătoria Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) înțeleg în primul rând tratamentul egal al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: „art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară” (Marckx împotriva Belgiei, 13 iunie 1979, §32) sau „analoagă” (Van der Mussele împotriva Belgiei, 23 noiembrie 1983, §46) ori „relevant similară” (Fredin împotriva Suediei, 18 februarie 1991, §60), ulterior fiind utilizată sintagma „analoagă ori relevant similară” (Sheffield și Horsham împotriva Regatului Unit, 30 iulie 1998, §75).

23. Colegiul director reține că, în conformitate cu jurisprudența CEDO, statele contractante au o marjă de apreciere în a stabili dacă și în ce măsură diferențele în situații de altfel similare justifică un tratament diferit în drept. Marja de apreciere variază în funcție de împrejurări, obiectul și fondul cauzei. (Rasmussen împotriva Danemarcei, 28 noiembrie 1984, §40). Chiar dacă statele au o marjă de apreciere, justificarea trebuie evaluată în raport cu principiile care prevalează în mod normal într-o societate democratică (Ünal Tekeli împotriva Turciei, 16 noiembrie 2004, §50). Marja de apreciere este mai largă în domeniul măsurilor generale de strategii economice sau sociale, întrucât autoritățile naționale sunt cele care cunosc mai bine decât o instanță internațională care sunt interesele publice în domeniul economic și social (Zeman împotriva Austriei, 29 iunie 2006, §33).

24. Colegiul director a analizat petiția exhaustiv unind excepția cu fondul. Astfel, Colegiul director face referire la existența unui tratament diferențiat care poate exista între două sau mai multe persoane aflate în situații comparabile raportându-se la un criteriu de discriminare.

25. Coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea, astfel cum a fost formulată și definiția discriminării, prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea 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 petentului și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

26. Totodată, în lipsa unui criteriu de discriminare probat, dovedit, și din analiza excepției de necompetență invocată de părțile reclamate, Colegiul director constată faptul că obiectul petiției nu intră sub incidența prevederilor O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, faptele sesizate fiind de competența instanțelor de judecată, reprezentând, mai degrabă, un litigiu de muncă.

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. Admiterea excepției necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.
2. O copie se va transmite părților.

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, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru

BABUȘ Radu – Membru

BĂNICĂ Claudia Cerasela – Membru

DIACONU Adrian Nicolae – Membru

JURA Cristian – Membru

MOȚA Maria – Membru

OLTEANU Cătălina – Membru

Data redactării: 29.07.2022

M.L./A.B./A.C.F.

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.

