



**HOTĂRÂREA NR.123**  
**din data de 20.02.2019**

**Dosar nr.:** 139/2017

**Petiția nr.:** 1414/09.03.2017

**Petent:**

**Reclamat:** SC Intel Pro Resources SRL

**Obiect:** discriminare la locul de muncă deoarece nu i-a fost reînnoit contractul de muncă din cauză că ar fi desfășurat activitate de tip sindical în vederea îmbunătățirii calității muncii

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

**1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților**

**2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului**  
**SC Intel Pro Resources SRL,**

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

3. Petentul reclamă faptul că este discriminat la locul de muncă deoarece nu i-a fost reînnoit contractul de muncă din cauza faptului că ar fi desfășurat activitate de tip sindical în vederea îmbunătățirii calității muncii.

**III. Procedura de citare**

4. 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.

5. Prin adresa înregistrată sub nr. 1414/14.03.2017 a fost citat petentul, iar prin adresa înregistrată sub nr. 1489/14.03.2017 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 04.04.2017.

6. Procedură legal îndeplinită.

7. La termenul stabilit, s-au prezentat la ședința de audieri ambele părți.

8. În cadrul ședinței de audieri, partea reclamată depune punct de vedere, care este comunicat petentului, iar prin adresa înregistrată sub nr. 2113/11.04.2017 petentul depune concluzii scrise.

**IV. Susținerile părților**  
**Susținerile petentului**

9. Prin sesizarea înregistrată la CNCD sub nr. 1414/30.03.2017, petentul angajat cu contract pe perioadă determinată (04.08.2016 - 01.02.2017), la S.C. INTEL PRO RESOURCES S.R.L., ne aduce la cunoștință faptul că a fost discriminat pentru că a realizat o activitate de tip sindical. Înainte de 01.02.2017, partea reclamată datorită creșterii productivității muncii, a reînnoit contractele tuturor salariaților, mai puțin petentului. Mai mult, începând cu 01.02.2017, partea reclamată a angajat pentru firma ARCTIC, aproximativ 250 de persoane.

10. Solicită ca pe lângă aplicarea amenzii contravenționale să se dispună obligarea părții reclamate să publice în mass-media un rezumat al hotărârii prin care se constată săvârșirea contravenției, precum și orice măsură pentru înlăturarea consecințelor acestei fapte.

11. Petentul depune la dosar înscrisuri/documente (contract individual de muncă, revendicări, răspuns ARTIC revendicări, decizie încetare contract, adeverință).

12. Prin concluziile scrise depuse de către petent, înregistrate sub nr. 2113/11.04.2217, acesta arată că cele susținute de partea reclamată nu sunt adevărate.

### **Susținerile părții reclamate**

13. Prin punctul de vedere depus în cadrul ședinței de audieri din data de 04.04.2017, partea reclamată prin reprezentant SCA, solicită respingerea petiției ca neîntemeiată.

14. În ceea ce privește relația contractuală dintre SC Intel Pro Resources SRL și SC ARTIC SA, la data de 16.03.2015 s-a încheiat un contract de punere la dispoziție de forță de muncă temporară pentru îndeplinirea unor misiuni de muncă cu caracter temporar.

15. Ca urmare a încetării contractului unei salariate la data de 03.08.2016 prin acordul părților, a fost necesară suplinirea postului eliberat, motiv pentru care, la aceeași dată s-a încheiat contractul individual de muncă cu petentul. Având în vedere că petentul a înlocuit postul vacant, obiectul contractului era realizarea operațiunilor de operaj-premontaj și creare de componente, necesare fluxului de fabricație a frigiderelor și congelatoarelor specifice producției sezoniere, îndeplinind sarcini cu caracter temporar. Durata contractului a fost pe perioada cuprinsă între 04.08.2016 și 01.10.2016 cu prelungire prin semnare de act adițional la contract, pe perioade succesive, care adăugate la perioada inițială să nu depășească 36 luni. La data de 28.09.2016, s-a încheiat un act adițional prin care s-a modificat durata contractului până la 01.11.2016, iar la data de 28.10.2016 s-a încheiat alt act adițional prin care s-a prelungit contractul până la 01.02.2017.

16. Având în vedere că numărul de comenzi corespunzător perioadei februarie-aprilie 2017 aferent gamei de aparate frigorifice DEPP realizate de Arctic a scăzut, acesta a decis micșorarea solicitării de personal temporar de la 174 lucrători la 162 pentru misiunea în care era implicat și petentul, dar și alte misiuni (în total 21 salariați).

17. În alegerea persoanelor care au continuat colaborarea s-a avut în vedere modul în care salariații și-au desfășurat activitatea până în acel moment. Petentul a înregistrat un număr de 8 ore nemotivate precum și un număr de 18 zile de concediu de odihnă plătite, în contextul în care avea dreptul doar la 12 zile. De asemenea, petentul a înregistrat un număr de 29 zile calendaristice de concediu medical pentru care și-a încălcat obligația de informare a angajatorului cu privire la apariția stării de incapacitate temporară de muncă în termen de 24 de ore de la data apariției stării.

18. În paralel cu petiția înaintată la CNCD, petentul a formulat acțiune pe rolul instanțelor judecătorești prin care solicită anularea Deciziei de încetare a contractului, aceasta făcând obiectul dosarului nr. 1367/120/2017 pe rolul Tribunalului Dâmbovița.

19. Se depun la dosar înscrieri/documente (contract de punere la dispoziție, contracte individuale de muncă temporară, acte adiționale la contracte, fișe de post, decizii încetare contract etc.)

## V. Motivele de fapt și de drept

20. **În fapt**, Colegiul director reține că petentul a sesizat CNCD faptul că este discriminat la locul de muncă deoarece nu i-a fost reînnoit contractul de muncă din cauza faptului că ar fi desfășurat activitate de tip sindical în vederea îmbunătățirii calității muncii.

21. **În drept**, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

22. Referitor la solicitarea petentului privind înlăturarea consecințelor faptei de discriminare, se reține faptul că a fost invocată excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, în temeiul prevederilor art. 28 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.O. nr. 348 din 6 mai 2008. În acest sens, „persoana care se consideră discriminată poate formula, în fața instanței de judecată, o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului” în conformitate cu art. 27 alin. 1 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Pentru aceste considerente urmează a proceda la admiterea excepției invocate.

23. 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.

24. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de către petent se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare.

25. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoge 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. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată;

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.

26. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată. 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 anterior, 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.

27. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile.

28. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu rasă, etnie sau religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al O.G. nr. 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis (origine rasială, etnie, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri, etc.) invocat de petenți, constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

29. În speță, petentul sesizează CNCD pentru faptul că se consideră discriminat deoarece nu i-a fost reînnoit contractul de muncă, din cauza faptului că ar fi depus un set de revendicări în vederea îmbunătățirii calității muncii.

30. Colegiul director reține din punctele de vedere formulate și a înscrisurilor aflate la dosar, că măsura ce a fost luată, are la bază rațiuni contractuale, nicidecum discriminatorii. Concret, având în vedere că numărul de comenzi aferent gamei de

aparate frigorifice a scăzut, s-a decis să se micșoreze numărul de personal temporar de la 174 la 162 de lucrători.

31. Colegiul director constată din analiza obiectului petiției că în situația redată nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, în consecință nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, neputând fi reținut un raport de cauzalitate între criteriul invocat de petent și faptele reclamate.

Față de cele de mai sus, în temeiul art.20 alin.(2) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Admite excepția de necompetență C.N.C.D. referitor la capătul de cerere privind înlăturarea consecințelor faptei de discriminare.
2. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive a unor fapte de discriminare, conform O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și faptă.
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

#### **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. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată 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**

**LAZĂR MARIA – Membru**

**SANDU TATIANA VERONICA – Membru**

*Motivată și tehoredactată I.D./F.L.I.*

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr.554/2000 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.