



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

---

**Operator de date cu caracter personal nr. 11375**

**HOTĂRÂREA nr. 480**  
**din 08.06.2016**

**Dosar nr.:** 480/2015

**Petiția nr.:** 5383/13.08.2015

**Petent:** ....

**Reclamat:** S.C. Polisano S.R.L.

**Obiect:** Concedierea petentului datorită dizabilității de care suferă

**Numele, domiciliul și sediul părților**

**I. 1. Numele și domiciliul procedural ales al petentului**

1.1.1. ....

**I. 2. Numele și sediul reclamațiilor**

1.2.1. **S.C. Polisano S.R.L.**, cu sediul în mun. Sibiu, Str. Semaforului nr. 30A, județul Sibiu

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

2.1. Prin sesizarea depusă petentul, încadrat în grad de handicap sever, învederează că a fost concediat datorită dizabilității de care suferă.

**III. Citarea părților**

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 (în continuare C.N.C.D.) a îndeplinit procedura legală de citare.

3.2. Prin citația înregistrată sub nr. 5383/24.08.2015 comunicată petentului, Consiliul a stabilit termen în data de 15.09.2015.

3.3. Prin citația înregistrată sub nr. 5531/24.08.2015 comunicată reclamatei, Colegiul a stabilit termen pentru data de 15.09.2015.

3.4. A fost depus la dosar din partea reclamatei punctul de vedere înregistrat sub nr. 5804/09.09.2015 și 6214/28.09.2015, comunicate petentului.

3.5. A fost comunicat reclamatei notele scrise depuse de petent, înregistrate sub nr. 5923/14.09.2015. Reclamata a depus concluzii scrise înregistrate sub nr. 7423/23.11.2015.

3.6. Procedura legal îndeplinită.

## **IV. Susținerile părților**

### **4.1. Susținerile petentului**

4.1.1. Prin petiția înregistrată la C.N.C.D. sub nr. 5383/13.08.2015 petentul solicită să se constate că a fost concediat de locul de muncă datorită afecțiunii de care suferă, fiind încadrat în grad de handicap accentuat conform certificatului de încadrare în grad de handicap, atașat la dosar.

4.1.2. Petentul mai arată că certificatul indicat mai sus a fost contestat la prima instanță competentă să soluționeze cererea și a pronunțat o hotărare (nedefinitivă), în sensul emiterii unui certificat de încadrare în grad de handicap grav fără însoțitor.

4.1.3. Petentul a fost încadrat cu contract individual de muncă la S.C. Poliso S.R.L. în funcția de manipulator marfă, cu atribuții de gestionar încă din anul 2004.

4.1.4. Asupra activității desfășurate de petent în cadrul societății se arată că activitatea sa a fost apreciată de superiorul sau, regăsindu-se enumerate attribute precum loialitate, punctualitate, implicare în muncă ș.a.

4.1.5. Prin decizia nr. 10687/19.11.2014, a fost adus la cunoștință petentului încetarea contractului de muncă în baza art. 65 din Codul muncii, ca urmare a reorganizării activității societății.

4.1.6. Decizia menționată a fost contestată la instanța competentă, iar prin hotărârea instanței rămasă definitivă prin neatacare, s-a dispus că în urma reorganizării efective a societății, petentul a fost concediat.

4.1.7. În susținerile sale, petentul apreciază că motivul ce a stat la baza concedierii este handicapul de care suferă, întrucât la Depozitul Central al reclamatei, activează și la data actuală în calitate de manipulant marfă, alte persoane care nu au avut vechimea în muncă, atașamentul de care a dat dovadă petentul la locul de muncă.

4.1.8. Apreciază că decizia privind concedierea a fost dispusă în mod discriminator, întrucât deși este o persoană cu handicap, angajatorul a reținut în urma reorganizării activității, pe postul de manipulant marfă alte persoane, clinic sănătoase.

4.1.9. Pentru motivele arătate mai sus, petentul solicită luarea măsurilor legale împotriva reclamatei.

## 4.2. Susținerile părților reclamate

4.2.1. Prin punctul de vedere depus de către reclamată înregistrat în evidențele C.N.C.D. sub nr. 5804/09.09.2015, se solicită a se constata că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament și nu există nicio faptă de discriminare directă sau indirectă înfăptuită asupra petiționarului.

4.2.2. Reclamata arată că decizia privind concedierea petentului din motive economice a societății a fost contestată la instanța competentă și potrivit legii privind organizarea judiciară, controlul judiciar se poate exercita prin intermediul căilor de atac recunoscute și garantate de cadrul legal aplicabil, în speță Codul muncii.

4.2.3. În acest sens măsura concedierii a fost tranșată în instanță și a dat câștig de cauză reclamatei, ce a dispus concedierea în condițiile art. 65 Codul muncii, iar hotărârea a rămas definitivă prin nerecurare.

4.2.4. În măsura în care s-a dispus deja în sens contrar și anume că nu a existat o discriminare, respectiv o fictivă concediere în temeiul art. 65 Codul muncii, vizându-se un alt temei ori discriminare, sub nici o formă nu constituie o variantă viabilă, ci doar o metodă de șicanare a reclamatei.

4.2.5. Astfel, prin sentința civilă nr. 1311/2015 pronunțată de Tribunalul Sibiu în dosarul nr. 4564/85/2014, instanța de judecată, analizând legalitatea și temeinicia deciziei nr. 10687/19.11.2014, prin care s-a dispus încetarea contractului de muncă încheiat cu petentul, a constatat din întreg probatoriul administrat în cauză că desființarea postului petentului a fost determinată de motive fără legătură cu persoana acestuia, iar reducerea personalului a avut o cauză reală și serioasă, astfel cum cer dispozițiile art. 65 din Codul muncii, respectiv dificultăți financiare ale societății, situație care a impus adoptarea unor măsuri urgente de eficientizare și reducere a cheltuielilor, ceea ce atrage după sine o nouă structură organizatorică.

4.2.6. Reclamata apreciază că petentului îi revine sarcina probei, respectiv cel ce face o afirmație trebuie să o și probeze. În cadrul litigiului de dreptul muncii, reclamata a dovedit ceea ce a fost necesar în vederea tranșării definitive a cauzei, astfel încât susținerile petentului că a fost concediat ca urmare a handicapului său a format subiectul unor discuții vaste în faza cercetării judecătorești, soluționate definitive prin hotărârea amintită.

4.2.7. În măsura în care, din probatoriul administrat în cauză, instanța ar fi apreciat că încetarea raportului de muncă a fost determinată pe criterii de handicap, în considerarea art. 5 coroborat cu art. 50 Codul muncii, ar fi dispus anularea deciziei nr. 10687/19.11.2014, situație nereținută de instanță.

4.2.8. Astfel, instanța nu poate face analize manageriale din care să tragă concluzii cu privire la modul în care putea ori ar trebui un angajator să dispună fie măsura de eficiență economică, fie de organizare sau reorganizare a propriei activități. Mai mult, instanța verifică legalitatea și temeinicia concedierii, însă fără a putea aprecia asupra aspectelor de oportunitate, care rămân la latitudinea societății, controlul judiciar limitându-se la a analiza dacă desființarea postului a fost efectivă, iar cauza reală și serioasă, în același sens pronunțându-se și Curtea Constituțională prin decizia nr.420/2013.

4.2.9. Cu atât mai mult, dacă instanța de judecată nu poate realiza acest control excedentar autonomiei persoanei juridice angajatoare, o autoritate de stat autonomă cu

atribuții în ceea ce privește discriminarea nu are competența să statueze în acest sens contrar nu doar față de atribuțiile ce îi revin, dar și față de cele tranșate de o autoritate judecătorească.

4.2.10. Prin completarea punctului de vedere comunicat și înregistrat sub nr. 6214/28.09.2015, reclamata arată că măsura concedierii a fost dispusă asupra unui număr de 29 de angajați, între care se numără și petentul. Așa cum rezultă din documentele atașate, postul petentului a fost desființat, fapt ce rezultă din Statul de funcții, pentru perioada anterioară și ulterioară momentului concedierii.

4.2.11. La momentul emiterii Deciziei nr. 1352/2014, au fost desființate un număr de 2 posturi de manipulant marfă, dintre care unul a fost al petentului. Se poate observa că dacă anterior datei 17.10.2014 la nivelul Departamentului Depozitului Central existau un număr de 6 posturi manipulant marfă, ulterior acestui moment, au mai rămas 4 posturi în structura acestui departament. În prezent, în Departamentul Depozitului Central mai există doar două posturi de manipulant marfă așa cum reiese din structura din cadrul depozitului central.

4.2.12. Reclamata susține că nu au existat criteriile ce au stat la baza emiterii deciziei de concediere, dat fiind faptul că s-au aflat în prezența unei concedieri pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, ci de motive inerente angajatorului, în considerarea factorilor de natură economică de la nivelul societății, s-a aprobat reorganizarea societății în scopul administrării acesteia pe principiul rentabilității și eficienței economice maxime.

4.2.13. Prin Decizia nr.840/2009, Curtea Constituțională a reținut cu privire la art. 65 din Codul muncii, că acest articol nu instituie discriminări de natură să încalce egalitatea în fața legii față de dispozițiile art. 16 din Constituție; nici art. 21 din Legea fundamentală nu este încălcat, deoarece art. 65 din Codul muncii, reglementând condițiile de concediere ca urmare a desființării locului de muncă, nu îngreudește accesul liber la justiție; conform art. 65 coroborat cu art. 67 din Codul muncii, cei concediați beneficiază de măsuri active de combatere a șomajului și pot beneficia de compensații în condițiile prevăzute de lege și de contractul colectiv de muncă aplicabil, nefiind încălcat nici art. 53 din Constituție, referitor la restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți.

4.2.14. Concedierea a avut loc din motive ce nu țin de persoana salariatului, numirea sa a fost pur arbitrară, deteminată de scăderea volumelor de marfă achiziționate și reducerea unui număr de 2 manipulanți marfă la Sibiu.

4.2.15. În concluziile scrise depuse și înregistrate sub nr. 7423/23.11.2015, reclamata reiterează argumentele ce au stat la baza concedierii și precizează că adresa atașată la dosar privind caracterizarea petentului a fost întocmită de către șeful acestuia la solicitarea expresă a celui din urmă necesară într-un proces cu Comisia de evaluare a persoanelor cu handicap.

4.2.16. În cadrul societății au mai rămas în final doar două posturi de manipulant marfă. Reclamata solicită să se constate că trebuie în aceeași măsură să se pună problema dacă o măsură de protecție poate avea semnificația unui privilegiu, respectiv dacă existența unui handicap, care la acest moment este pus sub semnul întrebării chiar de către Comisia de Evaluare a Persoanelor cu Handicap, trebuie să constituie un privilegiu pentru petent în detrimentul altor salariați. S-a acordat tot sprijinul salariaților și chiar o compensație bănească, deși această obligație nu exista în sarcina angajatorului. Prin aceste măsuri au depus tot efortul pentru a minimiza efectele situației în care s-au aflat și chiar și la acest

moment se fac eforturi să fie ținută sub control, sens în care se solicită respingerea plângerii formulate.

## V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director urmează să analizeze sesizarea formulată de petent, care învederează că datorită afecțiunii sale, încadrat în grad de handicap sever, a fost concediat.

5.2. În drept, Sub aspectul incidenței preverilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată. 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. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, 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 alin. 1 al Ordonanței 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 (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, **dizabilitate**, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petent constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

5.3. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin. 3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis. În ceea ce privește existența acestei legături de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

5.4. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul ar putea contesta

existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

De asemenea, 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 mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit.

5.5. Raportat la cele de mai sus, Colegiul director trebuie să analizeze dacă reclamata i-a încălcat petentului un drept recunoscut de lege în baza unui criteriu interzis. Astfel, Colegiul director reține că dreptul încălcat, în opinia petentului, este dreptul la muncă încălcat prin emiterea deciziei de concediere individuală prin desființarea locului de muncă pe bază de dizabilitate/handicap.

5.6. Din susținerile părților și documentele depuse la dosar, Colegiul director reține că societatea reclamată a dispus concedierea petentului în urma desființării postului pe care se afla încadrat, în temeiul art. 65 din Codul Muncii, pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, ci în considerarea factorilor de natură economică de la nivelul societății. În acest sens s-a aprobat reorganizarea societății în scopul administrării acesteia pe principiul rentabilității și eficienței economice maxime.

5.7. Totodată, Colegiul director ia act de faptul că decizia privind concedierea individuală a fost contestată la instanța competentă, pronunțând o hotărâre în care se reține că desființarea postului a fost efectivă, iar cauza reală și serioasă.

5.8. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul director nu reține o legătură de cauzalitate între faptul reclamat și criteriul invocat de petent. Prin urmare, din probele și actele depuse la dosar, nu se poate reține că fapta imputată în sarcina părții reclamate (decizia concedierii) a fost determinată de criteriul invocat de petent, respectiv dizabilitatea de care suferă.

Raportul de cauzalitate între fapta imputată și criteriul invocat nu poate fi reținut, în sensul art. 2 alin.1, art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Or, astfel cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție „O.G. nr. 137/2000 analizează fapte de discriminare care prin criteriile mai sus enunțate (n.n. art. 2 alin.1) se diferențiază de fapte care sunt de natură să producă aceleași consecințe, dar intră sub incidența altor acte normative” (A se vedea Decizia nr. 1530 din 19 martie 2009, Înalta Curte de Casație și Justiție).

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, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 și 3 din O.G. nr. 137/2000 republicată,
2. 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, în termen de 15 zile de la data primirii, 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**

**BERTZI THEODORA – Membru**

**DINCĂ ILIE – Membru**

**GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru**

**HALLER ISTVÁN – Membru**

**JURA CRISTIAN – Membru**

**LAZĂR MARIA – Membru**

**MANOLE PETRE-FLORIN – Membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – Membru**

Data redactării: 08.06.2016

Tehnoredactată M.M.  
Motivată D.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 faptelor de discriminare și sancționarea tuturor formelor de discriminare și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.