



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA 486
Din data de 13.07.2016

Dosar nr: 520/2015
Petiția nr: 5709/07.09.2015
Petentă: ...
Reclamată:

Obiect: Posibile fapte de discriminare în ceea ce privește concedierea petentei în perioada când aceasta se afla în concediul medical și neaplicarea criteriilor de concediere conform planului de restructurare.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I. 1. Numele și domiciliul petentei

1.1.

I. 2. Denumire și domiciliu reclamațiilor

1.2.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea vizează concedierea posibil discriminatorie a petentei, acestea fiindu-i emisă decizia de concediere în timp ce se afla în concediul medical, decizie de concediere considerată nejustă și discriminatorie, deoarece nu s-au aplicat corect criteriile conform planului de restructurare.

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 a îndeplinit procedura de citare a părților.

3.2. Prin intermediul adresei înregistrate sub nr. 5709/16.10.2015 a fost citat petentul, pentru termenul de Consiliu la data de 29.10.2015.

3.3. Prin intermediul adresei înregistrate sub nr. 6712/16.10.2015 au fost citate părțile reclamate, pentru termenul de Consiliu la data de 29.10.2015 ora 10:00.

3.4. Procedura de citare legal îndeplinită.

IV. Susținerea părților

4.1. Susținerea petentei

4.1.1. Prin intermediul petiției înregistrate sub nr. 5709/07.09.2015, petenta susține că a fost disponibilizată de pe postul de economist la SC CFR IRLU Simeria, printr-o decizie nejustă (decizia de concediere nr A/424/10.06.2015), această decizie fiind emisă în timp ce petenta se afla în concediul medical.

4.1.2. Petenta susține că decizia de concediere este discriminatoare deoarece nu i s-au aplicat corect criteriile de concediere, conform planului de restructurare, aceasta sesizând că există persoane încadrate în criteriile prioritare de disponibilizare, care nu au fost disponibilizate (salariați ce cumulează două sau mai multe funcții, precum și cei care cumulează pensia cu salariul sau salariați ce sunt asociați la alte societăți comerciale cu capital privat sau mixt).

4.1.3. De asemenea, susține că, referitor la criteriul minimal pentru disponibilizare, care s-a aplicat în cazul său, și anume punctul „i” (măsura să afecteze mai întâi persoanele care nu au copii în întreținere), această măsură s-ar fi aplicat discriminatoriu petentei, alte persoane vizate de aceasta măsură nefiind disponibilizate.

4.1.4. Petenta menționează că noua organigramă conține, în continuare, sarcinile sale de serviciu din departamentul de achiziții doar că sunt comasate cu un alt compartiment, în timp ce, compartimentele Biroul Tehnologic și Șef Atelier nu mai există în noua organigramă, dar nici un angajat din cadrul acestor compartimente nu a fost disponibilizat.

4.1.5. Petenta acuză și alte neconformități procesul de restructurare, precum: restructurarea compartimentului financiar nefiind respectată, persoane cu condiții de pensionare nedisponibilizate și desfașurarea activității pe care o presta petenta de către o altă persoană a cărei post a fost desființat.

4.1.6. Petenta menționează că a majorat salariile angajaților cu 2,4% în data de 15.07.2015, deși se află în procedura de insolvență, acordându-se în același timp și 10 tichete de masă pentru fiecare salariat. Aceasta acuză că deși a fost salariată a SC CFR IRLU SA până în data de 10.08.2015, nu a beneficiat de aceste drepturi pe perioada 15.07.2015-10.08.2015, din cauza unui act abuziv emis de către conducere prin care salariații cuprinși în procedura de disponibilizare nu pot beneficia de aceste drepturi.

4.1.7. Petenta susține că restructurarea de la Secția IRLU SA Simeria, s-a efectuat fără a se ține cont de Planul de Restructurare, considerând că în cazul ei criteriul de disponibilizare aplicat este nejustificat, acuzând faptul că nu are copii în întreținere, din diverse motive, nu ar trebui să îi îngrădească dreptul de a avea un loc de muncă.

4.2. Susținerile părții reclamate

4.2.1. Prin intermediul înscrisului înregistrat sub nr. 7204/11.11.2015, reclamatul susține că evoluția petentei a fost cea pe care a menționat-o în contestație, aceasta făcând la data de 23.09.2013 o cerere prin care să fie mutată la biroul de aprovizionare piese și materiale, compartiment aflat atunci în subordinea soțului petentei.

4.2.2. Reclamatul menționează că petenta, a avut un PFA, prin care efectua servicii pentru Provident, PFA pe care l-a suspendat în data de 21.04.2015, la o zi

după ce i s-a comunicat telefonic de către șeful de secție că este pe lista de disponibilități. Tot la o zi după ce i s-a comunicat decizia, petenta se îmbolnăvește de pneumonie virală, și alte boli pulmonare, până la data de 09.07.2015 când nu mai putea prelungi concediul medical fără comisie.

4.2.3. Reclamatul susține că petenta, pe lângă informarea pe care a primit-o în data de 20.04.2015 în legătură cu existența sa pe lista de disponibilități, a mai fost apelată telefonic pe data de 12.06.2015 pentru a i se comunica decizia de concediere, dar petenta nu a răspuns la telefon, astfel fiindu-i trimisă o scrisoare pentru a o înștiința pe petentă de decizie. În după-amiaza aceleiași zile, petenta a fost informată că i s-a expediat prin posta decizia de concediere.

4.2.4. Reclamatul menționează că petenta, la anumite perioade de timp, își lua concediu medical cu plata 100%, în ultimii 5 ani acumulând 132 de zile de concediu medical.

4.2.5. Reclamatul susține că activitatea prestată de către petentă a intrat după noua organigramă sub secția Atelier C-sebeș și că, referitor la aplicarea criteriilor ce au fost avute în vedere la stabilirea priorităților pentru disponibilizare acestea, au fost avute în vedere: nu mai exista un compartiment individual de aprovizionare, ci un compartiment de utilaje, instalații și mijloace fixe, ISCIR, transport auto, metrologie, aprovizionare piese și materiale; activitate preluată de doi salariați P. M. care se ocupă de transport auto și aprovizionare piese și materiale, și domnul T.P., care are copii în întreținere și care deține forme de calificare sau pregătire profesională suplimentară celei necesare postului pe care îl ocupă.

4.2.6. Reclamatul precizează că, în legătura cu salariții menționați de către petentă ca s-ar alinia criteriilor pentru disponibilizare, acele persoane au rămas angajate având un avantaj privind criteriile de concediere, fiind multicalificați. Conform pregătirii sale, petenta nu îi putea înlocui. Din cei 17 salariați TESA ai CFS IRLU SIMERIA, au ramas doar 12, în acest sens restructurarea făcându-se ținând cont de salariații care au mai multe calificări și sunt capabili de a lucra în mai multe compartimente, persoane dedicate serviciului CFR IRLU, care nu și-au luat concedii medicale nici când erau îndreptățiți să o facă.

4.2.7. Reclamatul menționează că în anul 2011, petenta a semnat un angajament de fidelitate și respectare a secretului de serviciu, angajament încălcat prin faptul că a scos documente din unitate, aceasta neutilizând solicitarea legală pentru a obține documente ce să-i servească într-un eventual proces.

4.2.8. Reclamatul precizează ca petentei nu i-au fost acordate tichetele de masă și mărirea de salariu, deoarece aceste drepturi nu se aplică personalului disponibilizat.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. în fapt, Colegiul reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o presupusă situație de discriminare la locul de muncă, prin concedierea petentei în perioada când aceasta se afla în concediul medical și neaplicarea criteriilor de concediere conform planului de restructurare

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 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, reține că **se invocă** un tratament discriminatoriu în ceea ce privește acțiunile exercitate asupra petentei, care constau în concedierea acesteia în perioada când petenta se afla în concediul medical și neaplicarea criteriilor de concediere conform planului de restructurare. Trebuie avut în vedere faptul că deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul din criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, dar trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în acest articol de lege. 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 al Ordonanței 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 reclamant (patent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului)

5.6. Colegiul director a analizat în ce măsură există criteriul invocat de petentă (concedierea petentei în perioada când aceasta se afla în concediul medical și neaplicarea criteriilor de concediere conform planului de restructurare), ce poate fi reținut conform art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată și care a stat la baza tratamentului invocat. Colegiul director reține, din cuprinsul petiției, că tratamentul diferențiat (invocat de petentă) are la bază faptul că a fost concediată în timp ce se afla în concediul medical și nu i s-au aplicat corect criteriile de concediere conform planului de restructurare, în comparație cu alți salariați încadrați în criteriile prioritare de disponibilizare, care nu au fost disponibilizați (salariați ce cumulează două sau mai multe funcții, precum și cei care cumulează pensia cu salariul sau salariați ce sunt asociați la alte societăți comerciale cu capital privat sau mixt).

5.7. Colegiul director reține și apărările părții reclamate, prin intermediul cărora a artătat că activitatea prestată de către petentă a intrat după noua organigramă sub secția Atelier C-sebeș și că, referitor la aplicarea criteriilor ce au fost avute în vedere la stabilirea priorităților pentru disponibilizare acesteia, au fost avute în vedere: nu mai exista un compartiment individual de aprovizionare, ci un compartiment de utilaje, instalații și mijloace fixe, ISCIR, transport auto, metrologie, aprovizionare piese și materiale; activitate preluată de doi salariați care au pregătire profesională suplimentară celei necesare postului pe care îl ocupă. Se reține și faptul că, în legătura cu salariții menționați de către petentă că s-ar alinia criteriilor pentru disponibilizare, acele persoane au rămas angajate având un avantaj privind criteriile de concediere, fiind multicalificați.

5.8. 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 analoage, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

5.9. Colegiul director reține că, potrivit înscrisurilor aflate la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, nu există o legătură de cauzalitate între criteriul și tratamentul diferențiat invocat de către petentă, în această speță nefiind vorba de fapte de discriminare.

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 sesizate nu sunt fapte de discriminare potrivit art. 2 alin. 1 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare,

republicată, neexistând o legătură de cauzalitate între faptele descrise de petentă și criteriul invocat în prezenta cauză.

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, 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

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MANOLE PETRE FLORIN – Membru

POPA CLAUDIA SORINA -Membru

Motivată/redactată: P.F.M./B.B.B.

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.