



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 431 din 26.05.2021

Dosar nr.: 567/2020

Petiția nr.: 4717/03.08.2020

Petentă:

Reclamat: Eurovent Clima Trading SRL

Obiect: concediere fără a i se oferi o altă alternativă la măsura concedierii

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele și domiciliul petenților

1. prin apărător ales, avocat

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

2. Eurovent Clima Trading S.R.L. cu sediul în Oras Popești Leordeni, Șos. Berceni, nr.11, Corp Dreapta, Biroul 15, 16, 18 și 19, jud Ilfov

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, republicată (în continuare O.G. nr. 137/2000), s-a îndeplinit procedura de citare.

4. Prin adresele nr. 4717 din 26.08.2020 (filele 12-13 din dosar) părțile au fost citate cu respectarea măsurilor impuse de starea de urgență, prin comunicarea unor adrese în care se preciza posibilitatea părților de a-și exprima acordul în sensul trimiterii punctelor de vedere în scris, iar părții reclamate i-a fost comunicat un exemplar al petiției în vederea posibilității formulării apărărilor.

5. Petentei i-a fost comunicat punctul de vedere înaintat de către partea reclamată, fiind solicitate concluzii scrise (fila 100 din dosar).

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

6. Petenta sesizează o posibilă faptă de discriminare prin faptul că i s-a aplicat un tratament diferențiat generat de faptul că suferea de o boală necontagioasă, ce a avut ca efect desfacerea contractului individual de muncă. Aceasta a ocupat funcția de Șef Departament Logistică până la data de 13.01.2020 când a fost concediată.



În perioada 2017-2018 a urmat un tratament de radioterapie și chimioterapie, în urma acelor proceduri i-au fost afectate ambele capete femurale, fiind nevoită ca în anul 2019 să intre în concediu medical, fiind internată cu diagnostic de necroză avasculară de cap femural std. Steiberg. A fost supusă unor intervenții chirurgicale în data de 11.03.2019, respectiv 11.09.2019, ulterior intervențiilor a urmat un program de recuperare medicală prin kinetoterapie.

7. În timpul concediului medical a fost angajată o persoană care a preluat atribuțiile petentei. De asemenea, petenta susține că a simțit o oarecare ostilitate din partea reclamatei pentru faptul că i s-au rătăcit concediile medicale fiind nevoită să se deplaseze în cărje pentru a obține duplicatele acestora.

În data de 11.11.2019 s-a întors la muncă iar în cadrul unei discuții avute cu administratorul societății i s-a reproșat că nu a mers la serviciu chiar dacă avea probleme la picior. După câteva zile a fost chemată de administrator în biroul acestuia unde i-a comunicat că ar fi în beneficiul firmei dar și al petentei dacă ar înceta contractul de muncă „*prietenește*”, prin acordul părților, specificându-i-se că îi poate pune la dispoziție un formular pe care îl are deja la îndemână. A mai spus că este normal să facă acest pas întrucât atât administratorul cât și ceilalți angajați au muncit pentru aceasta pentru a i se plăti concediul medical, în perioada cât a fost bolnavă. Petenta a întrebat dacă are legătură propunerea administratorului cu problemele de sănătate cu care aceasta s-a confruntat în ultima perioadă, iar acesta a răspuns vag că nu are legătură, dar firma are nevoie de o restructurare, urmând ca schimbarea să vină doar în ceea ce o privește pe petentă.

8. La momentul reîntoarcerii la birou aceasta primise deja pe email un mesaj în care administratorul societății solicita predarea cheilor de către petentă, ceea ce s-a și întâmplat în momentul următor. I s-a înmănat de către o colegă o notificare care în urma parcurgerii textului a observat că nu era ca și conținut cel convenit, respectiv încetarea contractului cu acordul părților ci restructurarea postului de șef serviciu logistică și începerea preavizului în 20 de zile până la încetarea contractului de muncă, urmată de concedierea petentei, motiv pentru care a decis să nu semneze. Deoarece a refuzat să semneze notificarea administratorul societății a spus că îi va comunica prin poștă respectivul act deoarece decizia a fost luată din perioada când aceasta se afla în concediu medical. Prin notificarea nr. 221/29.11.2019, i s-a adus la cunoștință faptul că postul pe care îl ocupa a fost desființat și urmează perioada de preaviz după care va înceta contractul de muncă în temeiul art. alin.1 din Codul Muncii.

9. Petenta a precizat că administratorul societății a afirmat în fața șefului și asociatului său, că societatea nu este o societate a „**canceroșilor**”.

De asemenea, se mai susține că a formulat contestație la decizia de concediere în instanță, în decizie a fost indicat ca și competent Tribunalul Ilfov în loc de Tribunalul București pe raza căreia petenta își are domiciliul.

Aceasta a mai susținut faptul că nu poate fi vorba de desființarea postului deoarece a angajat o altă persoană pentru care s-a înființat un post pentru a prelua din atribuțiile avute de către petentă.

10. În anexă au fost depuse următoarele documente în copie (filele 7-11 din dosar):

- deciziile de concediere nr. 6 și 7 din 13.01.2020;
- bilet de externare nr. 1729 din 20.03.2019;
- aviz prelungire concediu medical nr. 2910 din 14.10.2019;

11. Prin concluziile scrise petenta susține că a fost discriminată și solicită constatarea și sancționarea faptei de discriminare săvârșită de către societatea angajatoare, motivat de faptul

că a fost angajată o altă persoană înainte cu 3 săptămâni de desființarea postului acesteia, preluându-i și o parte din sarcinile de serviciu.

Susținerile părții reclamate

12. Prin punctul de vedere formulat reclamata solicită respingerea petiției ca fiind neîntemeiată din următoarele motive:

- activitatea societății s-a redus treptat ca urmare a scăderii vânzărilor din cauza înregistrării pe piață a mai multor societăți concurente care comercializează produse similare la un preț mai mic.

Astfel, în cursul anului 2018, din cauza scăderii cererilor și vânzărilor a fost restructurat departamentul vânzări. Între luna octombrie 2018 și septembrie 2019 a fost înregistrată o scădere a vânzărilor de aproximativ de 57%.

S-a observat că din cele 32 game de produse aflate în portofoliul societății, doar pentru gama de produse Mammoth mai exista cerere. În acest context, s-a decis lichidarea stocului existent pentru restul gamelor de produse în speranța recuperării prețului de achiziție.

Restrângerea numărului de game a determinat și reducerea activității societății.

Ca urmare a reducerii activității și în vederea eficientizării activității, prin Hotărârea Generală a Asociaților din data de 22.11.2019 s-a decis desființarea postului de Șef Departament Logistică începând cu data de 29.11.2019 și a fost aprobată noua organigramă.

Menționează că anterior reorganizării, în cadrul societății exista un administrator și 5 salariați, iar ulterior reorganizării 4 salariați și un administrator, astfel cum rezultă din cele două Organigrame.

13. La data de 28.10.2019 a fost angajată în cadrul societății o persoană (d-na), pe postul de Asistent Manager, ale cărei atribuții sunt distincte față de cele avute de petentă.

Se susține faptul că certificatele medicale pentru perioada 18.10.2019 - 16.11.2019 au fost pierdute, însă nimeni nu a impus petentei să facă demersuri pentru obținerea unor duplicate, cum se pretinde în plângere. Administratorul societății, d-nul , a efectuat personal demersurile către unitatea spitalicească pentru obținerea acestora.

Este absurdă și neadevărată afirmația petentei potrivit căreia administratorul societății s-ar fi declarat nemulțumit de ea în ziua în care s-a reîntors la muncă. Reclamata nu a făcut niciodată presiuni asupra petentei în sensul reîntoarcerii la muncă, cunoscând că aceasta necesită timp de recuperare.

Ulterior adoptării Hotărârii AGA nr. 26/22.11.2019, prin care s-a decis desființarea postului de Șef departament logistică, administratorul societății i-a propus petentei încetarea contractului prin acordul părților, însă aceasta a refuzat.

14. Având în vedere refuzul de a înceta raportul de muncă prin acordul părților, în conformitate cu prevederile art. 75 din Codul muncii, petentei i-a fost comunicată Notificarea nr. 221/29.11.2019 prin care i s-a adus la cunoștință desființarea postului și termenul de preaviz de 20 de zile.

Este lipsită de adevăr afirmația petentei potrivit căreia „ar fi solicitat un termen pentru a studia”. Petenta a refuzat primirea Notificării, amenințând că orice măsură va fi contestată în instanță de către „o rudă avocat”. „Documentele” nu i-au fost „smulse din mână”, ci au fost

lăsate pe birou de către petentă. Ținând cont de situația dată și de atitudinea recalcitrantă a petentei, Notificarea a fost transmisă prin intermediul poștei.

Nu a existat niciun schimb de replici prin care administratorul (d-nul) i-ar fi reproșat petentei aspecte referitoare la plata salariului. De asemenea, nu a existat nicio afirmație din partea niciunei persoane din conducerea societății referitoare la starea de sănătate a petentei. Întregul colectiv a manifestat o atitudine înțelegătoare față de petentă, fiind invitată la petrecerea de Crăciun organizată anual, în ciuda comportamentului recalcitrant pe care l-a manifestat față de colegi.

15. În ceea ce privește instanța competentă indicată în Decizia de concediere, arată că în conformitate cu prevederile art. 269 Codul muncii, competența în soluționarea litigiilor de muncă este alternativă. Astfel, în raport de sediul subscrisei, Tribunalul Ilfov este competent să soluționeze contestația împotriva deciziei de concediere. Mai mult decât atât, petenta nu era ținută să introducă contestația la instanța indicată în cuprinsul Deciziei, având posibilitatea să introducă contestația la Tribunalul București.

16. Partea reclamată susține că prin petiția formulată, petenta nu indică cu exactitate persoana sau persoanele aflate într-o situație comparabilă în raport de care se impune apreciere existenței unui comportament diferențiat.

În cuprinsul pag. 4-5 se avansează de către petentă teza potrivit căreia în luna noiembrie ar fi fost angajată o altă persoană care ar fi preluat atribuțiile acesteia, făcându-se referire la d-na

Contrar celor susținute de către petentă, nu există identitate de funcție și atribuții între petentă și persoana indicată.

Petenta a ocupat în cadrul societății funcția de Șef Departament Logistică potrivit contractului individual de muncă nr. 24/20.12.2016.

Potrivit fișei postului, petenta avea următoarele atribuții în cadrul societății:

- recepționarea apelurilor telefonice, programarea și îndrumarea clienților;
- trimiterea de oferte către clienții firmei prin fax sau e-mail;
- diverse activități de contabilitate primară;
- completare CEC-uri și Bilete la Ordin;
- completare/întocmire diverse delegații și împuterniciri;
- asigurarea deplinei confidențialități a datelor cu caracter personal cu care operează;
- răspundere față de modul de arhivare și păstrare a documentelor de personal;
- utilizarea echipamentelor consumabile și ale altor materiale puse la dispoziție de firmă (fișă de inventar personală);
- solicitare către managerul companiei și salariați de informații și documente în legătură cu gestiunea personalului;
- întocmirea de facturi ieșire și înregistrare facturi intrare în programul SAGA;
- consultanță în privința pieselor/ echipamentelor oferite de companie;
- coordonarea activității de stabilire a rutelor de transport pentru a înlătura sau minimiza întârzierile la livrare/ aprovizionare și pentru a optimiza costurile de transport;
- coordonarea și controlarea expedițiilor de marfă și investigarea cauzelor lipsei produselor din stocuri;
- coordonarea activității depozitului societății, participând la procesele de inventariere lunare și/anuale;
- planificarea și coordonarea necesarului de materiale/ produse;
- responsabilitate cu privire la comunicarea eficientă între diferitele compartimente, și anume comercial, vânzări, marketing, transporturi;

- dezvoltarea și coordonarea bazei de date cu privire la managementul stocurilor în vederea furnizării la timp a informațiilor corecte despre nivelurile de marfă (materiale, produse finite) aflate în societate;
- evidența obiectelor de inventar și propunerea casării sau scoaterii lor din uz, în condițiile prevăzute de lege;
- conlucrarea zilnică cu departamentul comercial, marketing, pentru aplicarea hotărârilor luate conform planului de dezvoltare;
 - păstrarea secretului privind modalitatea de lucru în cadrul societății, nivelul vânzărilor și achizițiilor, prețurile practicate și modul de plată pe perioada în care este angajatul societății și 1 an după încetarea contractului individual de muncă.

17. Persoana indicată de către petentă a fost angajată la data de 28.10.2019, pe funcția de Asistent manager. Potrivit Fișei postului aferentă acestei funcții, d-na îndeplinește următoarele atribuții:

- asigură legătura dintre persoana cu funcție de conducere și persoanele din cadrul organizației sau din afara acesteia;
- se ocupă de apelurile telefonice sau de diferite rapoarte sau cereri sosite pe numele persoanei cu funcție de conducere;
- se ocupă de corespondența (e-mail, poștă) persoanei cu funcție de conducere și redactează răspunsuri la aceasta (în măsura în care este abilitată să facă acest lucru);
- stabilește agenda de întâlniri zilnice ale managerului pe baza programului acestuia și în limita timpului disponibil;
- se ocupă de agenda de călătorie (bilete de avion, cazare la hotel, etc.);
- întâmpină (și conduce) persoanele pe care managerul urmează să le întâlnească;
- organizează și coordonează întâlniri și conferințe;
- concepe și redactează documente, prezentări și rapoarte;
- poate reprezenta managerul la întâlniri atunci când acesta nu este prezent;
- primește, înregistrează, scanează documente și le distribuie conform procedurilor interne;
- păstrează confidențialitatea tuturor datelor la care are acces.

18. Astfel, la momentul reorganizării, în cadrul societății exista un administrator și 1 programator, 1 asistent manager (d.na), 1 șef departament logistică (d.na), 1 contabil, 1 gestionar și 1 manipulant.

Ulterior reorganizării și desființării postului de șef departament logistică, în cadrul societății au rămas un administrator și 4 salariați.

19. Petenta a fost angajată pe funcția de Șef departament logistică, aceasta fiind singura persoană care își desfășura activitatea în cadrul departamentului. Or, nu se poate reține că măsura concedierii a fost discriminatorie prin raportare la un alt salariat/altă salariată, neexistând un alt coleg/colegă care să aibă atribuții similare.

Contrar celor pretinse de către petentă, propunerea încetării raporturilor de muncă prin acordul părților nu reprezintă un „tratament diferențiat”. După cum au mai precizat și anterior, propunerea a fost formulată ulterior Hotărârii AGA nr. 26/22.11.2019 prin care s-a decis că postul de Șef departament logistică va fi desființat începând cu data de 29.11.2019.

Prin urmare, din cele expuse mai sus, este evident că nu este îndeplinită condiția existenței unui tratament diferențiat.

20. Se mai susține faptul că petenta face vorbire despre o pretinsă discriminare „pe motiv de boală”, însă nu face dovada existenței unei boli cronice necontagioase, astfel cum prevede art. 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000.

În al doilea rând, starea de sănătate a petentei nu a reprezentat un criteriu în ceea ce privește măsurile luate în cadrul reorganizării.

Este lipsită de adevăr aprecierea petentei potrivit căreia i s-ar fi imputat că nu și-ar mai putea exercita „în egală măsură atribuțiile de serviciu” ca urmare a bolii.

Reclamata a respectat drepturile petentei. Pe întreaga perioadă a concediului medical societatea a manifestat o atitudine înțelegătoare față de situația medicală a petentei și a susținut-o în toate demersurile sale.

Astfel, chiar administratorul societății, personal, a efectuat demersurile necesare către unitatea spitalicească în vederea obținerii certificatelor medicale pentru perioada 18.10.2019-16.11.2019.

Cu rea-credință petenta omite să precizeze că situația aferentă lunii septembrie 2019 a fost remediată cu promptitudine, fiindu-i achitată diferența de salariu în cuantum de 861 lei la data de 14.11.2019, la doar 6 zile după plata salariului.

Starea de sănătate a salariatei a fost precară încă din anul 2014, atunci când aceasta a suferit o operație de ablație formațiune tumorală, rezecție a unui rest tumoral și montarea unui shunt unishunt, astfel cum reiese din adresa Comisiei Oncologice din 16.11.2017.

Un argument în plus pentru a demonstra că petenta nu a fost discriminată pe criteriul unei boli cronice necontagioase este faptul că aceste afecțiuni medicale au fost preexistente angajării petentei.

Timp de 3 ani între părți s-au desfășurat raporturi contractuale de muncă în condiții normale. Reclamata și-a îndeplinit obligațiile de plată a concediului medical sau a salariului și a prezentat în mod activ interes față de situația acesteia. Este evident nefondată susținerea petentei că după aproape 3 ani de la momentul la care subscrisa a luat cunoștință de starea de sănătate a acesteia, a concediat-o pe criteriul stării de sănătate. Petenta menționează că în perioada decembrie 2017 — septembrie 2019 a urmat tratamente de radioterapie, chimioterapie, ulterior fiind operată la ambele capete femurale, astfel că o mare parte din cei 2 ani, petenta a beneficiat de concediu medical. Or este total lipsit de sens ca tocmai la momentul însănătoșirii sale să fie concediată din cauza stării de sănătate.

21. Măsura desființării postului nu a avut ca scop/efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege.

Astfel cum rezultă și din prezentarea situației de fapt, restructurarea postului de Șef departament logistică a avut la bază rațiuni de ordin economic și nu a avut în vedere persoana petentei.

Petentei nu i-a fost încălcat dreptul la muncă, astfel cum se pretinde în plângere.

Precizează faptul că, decizia de concediere a petentei se întemeiază pe dispozițiile art. 65 din Codul muncii — ceea ce nu impune stabilirea unor criterii de selecție din partea angajatorului, spre deosebire de concedierea colectivă (art. 69 din Codul muncii) și nici oferirea unor locuri de muncă alternative corespunzătoare în cadrul societății (a se vedea în acest sens RIL nr. 6/2011).

22. Desființarea postului de Șef departament logistică a fost justificat de necesitatea restructurării personalului ca urmare a activității societății.

În cuprinsul Deciziei de concediere nr. 6/13.01.2020 se arată „*Prin Hotărârea Adunării Generale a Asociațiilor nr. 26/22.11.2019 asociații angajatorului au hotărât în unanimitate restrângerea portofoliului de produse comercializate și implicit a activității societății, în consecință acest fapt conduce la necesitatea restructurării interne a Societății*”.

Din cele relatate mai sus rezultă fără putință de tăgadă că **desființarea postului a fost determinată de restrângerea activității societății ca urmare a reducerii portofoliului de produse comercializate**, astfel cum rezultă și din Nota de fundamentare.

Măsura desființării postului de Șef departament logistică nu a avut ca scop „Îngrădirea dreptului la muncă al petentei”, ci eficientizarea activității societății în contextul diminuării cererii de produse, aspect care rezultă din Jurnalele pentru vânzări.

În dovedirea bunei-credințe, arată că desființarea locului de muncă a fost efectivă, astfel cum rezultă din compararea organigramei anterioare Hotărârii Generale a Asociațiilor nr. 26 din data de 22.11.2019 prin care s-a dispus desființarea postului și cea ulterioară, precum și din Registrul de salariați din data de 01.10.2019.

Din compararea atribuțiilor stabilite prin fișa postului petentei cu cele ale angajatei rezultă că nu există o suprapunere de atribuții.

Pentru toate aceste motive, solicită respingerea ca neîntemeiată a Petiției nr. 4717/03.08.2020 formulată de petentă.

23. În anexă s-au depus înscrisuri (filele 31-99 din dosar) precum:

- contractul individual de muncă al petentei nr. 24/20.12.2016;
- copia fișei de post;
- Hotărârea Adunării Generale a Asociațiilor nr. 26/22.11.2019;
- notă de fundamentare;
- organigrama din data de 29.11.2019, organigrama din 28.10.2019;
- Notificare nr. 221/29.11.2019 și dovada comunicării;
- Decizia nr. 06/13.01.2020, **Anexa 9:** Decizia nr. 07/13.01.2020;
- Corespondență Eurovent Clima Trading — Spitalul Clinic de Ortopedie Traumatologie și TBC Osteoarticular „Foisor” București;
- Confirmări plăți drepturi salariale;
- Fisă post — D. A.;
- Jurnal de vânzări 01.09.2019 — 30.09.2019;
- Jurnal de vânzări 01.10.2018 — 31.10.2018;
- extras REVISAL 01.10.2020;
- documente medicale Necula Silvia Gabriela;
- împuternicire avocațială.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

24. Constituția României:

Art. 16 Egalitatea în drepturi: *”(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.*



(2) Nimeni nu este mai presus de lege. (...)”

Art. 41 Munca și protecția socială a muncii *”(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngăduit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.*

(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)”

Art. 52 Dreptul persoanei vătămate de o autoritate publică *”(1) Persoana vătămată într-un drept al său ori într-un interes legitim, de o autoritate publică, printr-un act administrativ sau prin nesoluționarea în termenul legal a unei cereri, este îndreptățită să obțină recunoașterea dreptului pretins sau a interesului legitim, anularea actului și repararea pagubei.*

(2) Condițiile și limitele exercitării acestui drept se stabilesc prin lege organică. (...)”

Art. 53 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți *”(1) Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.*

(2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.”

25. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

– art. 2 alin. 1: *”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.”*

Codul Muncii, art. 5 alin. (1) și (2) prevede: *„(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. (2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiuni politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.”*

26. CEDO

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 (pârâțul) 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.

27. Jurisprudență CNCD

Hotărârea nr. 708 din 16.10.2019.

Principiile de analiză

28. Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „*principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale*”. Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „*principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:*

- *la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal,*
- *la situații diferite, tratamentul juridic nu poate fi decât diferit. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat*”.

29. Prin urmare, se poate vorbi de o posibilă **discriminare directă** în condițiile în care o persoană este tratată în mod nefavorabil, prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară, iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „*criteriului protejat*”.

30. Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele **condiții**:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.

Aplicarea principiilor la speță

31. În fapt, Colegiul director reține că petentei i s-a aplicat un tratament diferențiat generat de faptul că suferea de o boală necontagioasă, ce a avut ca efect desfacerea contractului individual de muncă, fiind angajată o altă persoană pentru care s-a înființat un post pentru a prelua și din atribuțiile avute de petentă.

32. 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. Ori, 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 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 (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).**

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.

33. Colegiul reține că obiectul petiției se plasează în domeniul relațiilor de muncă, în speță a respectării dreptului la muncă, garantat fără nici o formă de discriminare. Astfel, **Declarația Universală a Drepturilor Omului în articolul 23** prevede că: ”Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă...”

34. Raportat la cele cuprinse în petiție, Colegiul director reține faptul că petentei i s-a aplicat un tratament diferențiat generat de faptul că suferea de o boală necontagioasă, ce a avut ca efect desfacerea contractului individual de muncă.

35. Reclamata susține că activitatea societății s-a redus treptat ca urmare a scăderii vânzărilor din cauza înregistrării pe piață a mai multor societăți concurente care comercializează produse similare la un preț mai mic. Astfel, în cursul anului 2018, din cauza scăderii cererilor și vânzărilor a fost restructurat departamentul vânzări. Între luna octombrie 2018 și septembrie 2019 a fost înregistrată o scădere a vânzărilor de aproximativ de 57%. S-a observat că din cele 32 game de produse aflate în portofoliul societății, doar pentru gama de produse Mammoth mai exista cerere. În acest context, s-a decis lichidarea stocului existent pentru restul gamelor de produse în speranța recuperării prețului de achiziție.

Restrângerea numărului de game a determinat și reducerea activității societății.

Ca urmare a reducerii activității și în vederea eficientizării activității, prin Hotărârea Generală a Asociaților din data de 22.11.2019 s-a decis desființarea postului de Șef Departament Logistică începând cu data de 29.11.2019 și a fost aprobată noua organigramă. Anterior reorganizării, în cadrul societății exista un administrator și 5 salariați, iar ulterior reorganizării 4 salariați și un administrator, astfel cum rezultă din cele două Organigrame. În perioada 2017-2018 a urmat un tratament de radioterapie și chimioterapie, în urma acelor proceduri i au fost afectate ambele capete femurale, fiind nevoită ca în anul 2019 să intre în concediu medical, fiind internată cu diagnostic de necroză avasculară de cap femural std. Steiberg. A fost supusă unor intervenții chirurgicale în datele 11.03.2019 și

11.09.2019, ulterior intervențiilor a urmat un program de recuperare medicală prin kinetoterapie.

Colegiul director, analizând probele din dosar, ia act de faptul că desființarea postului s-a făcut fără să se țină cont de starea de sănătate a petentei fără să i se ofere o alternativă sau variantă pentru menținerea în activitate, din acest motiv Colegiul director este de opinie că i s-a încălcat petentei dreptul la muncă și la un trai decent.

36. De asemenea, Colegiul director constată că partea reclamată chiar dacă susține că **desființarea postului a fost determinată de restrângerea activității societății ca urmare a reducerii portofoliului de produse comercializate**, astfel cum rezultă și din Nota de fundamentare, iar măsura desființării postului de Șef departament logistică nu a avut ca scop „Îngrădirea dreptului la muncă al petentei”, ci eficientizarea activității societății în contextul diminuării cererii de produse, aspect care rezultă din Jurnalele pentru vânzări, nu a probat necesitatea și justificarea înființării unui alt post care să conducă la redresarea activității, în special al vânzărilor, diminuarea acestora reprezentând în opinia părții reclamate motivul principal al reorganizării în vederea eficientizării activității societății.

37. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul director constată că în speță sunt încălcate prevederile art. 2 alin. 1 coroborate cu prevederile art. 7 litera a) din O.G. nr. 137/2000, republicată, potrivit căroră: *“Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:*

a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului 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 unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Faptele sesizate întrunesc elementele unei fapte de discriminare, în conformitate cu prevederile art. 2 alin. 1 coroborat cu prevederile 7 lit. a din O.G. nr. 137/2000, republicată;
2. Sancționarea Eurovent Clima Trading SRL, cu sediul în Oras Popești Leordeni, Șos. Berceni, nr.11, Corp Dreapta, Biroul 15, 16, 18 și 19, jud Ilfov, CUI 34623089, J23/1914/2015, prin administrator cu amendă în cuantum de 1000 lei, potrivit art. 5 alin 2 lit.b) și art. 8 alin. 1 din O.G. nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare;
3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii



Amenda se va plăti la Administrația Județeană a Finanțelor Publice Ilfov
Contravenienta este obligată să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar).

VI. 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, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 26.05.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN- Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA MARIA – Membru, POPA CLAUDIA - Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 din 24.03.2020.

ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiului director,
Președinte CNCD

Data redactării: 11.06.2021
Redactat și motivat de V.F./P.C.S.

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.