



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

București, Piața Valter Mărcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: support@cncd.org.ro

HOTĂRÂREA Nr. 329
din 22.05.2013

Dosar nr: 9/2013

Petiția nr: 43/07.01.2013

Petentă: P. N.

Reclamată: SC OMV Petrom SA

Obiect: nedisponibilizarea petentei și, în acest fel, neacordarea salariilor compensatorii, pe motiv că mai avea câteva luni până la pensia pentru limită de vârstă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I. 1. Numele și domiciliul petentei

1.1. P. N. București

I. 2. Denumire și domiciliu reclamatei

2.1. SC OMV Petrom SA

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea petentei vizează discriminarea la care a fost supusă prin neconcediere. În acest sens, petenta susține că inițial a fost trecută pe lista celor ce urmau să fie disponibilizați, chiar convocată la discuții, însă până în final nu a fost concediată datorită faptului că mai avea câteva luni până la pensionare pentru limită de vârstă și astfel angajatorul nu trebuia să-i mai acorde salarii compensatorii.

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, s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Prin adresele înregistrate cu nr. 43/22.01.2013 și nr. 341/22.01.2013, părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Colegiu, la data de 11.02.2013. La termen s-a prezentat petentul.

De asemenea, s-a cordat un nou termen pentru data de 18.02.2013, termen la care părțile au fost prezente.

IV. Susținerea părților

Susținerea petentei

4.1.1. Petenta, angajată a Societății OMV Petrom în funcția de referent resurse umane/junior expert în cadrul Diviziei CFO, în perioada 1973-2012, susține că a fost discriminată de către angajator prin privarea acesteia de compensația de concediere. În acest sens, petenta susține că trebuia să fie disponibilizată însă angajatorul nu a mai concediat-o pentru că în luna octombrie 2012 urma să se pensioneze pentru limită de vârstă.

4.1.2. La data de 29.09.2011, Directoratul OMV Petrom a hotărât inițierea procesului de reorganizare/restructurare la nivelul diviziilor CEO și CFO și reducerea unui număr de 157 de posturi din cadrul acestor divizii. La nivelul departamentului unde lucra petenta s-a propus restructurarea a 2 posturi, un post de referent resurse umane al petentei (fiind singurul) și un post de șef serviciu (Team leader).

4.1.3. Deși intenția societății a fost de a o concedia pe petentă (fapt ce reieșea clar din discuțiile purtate cu dna A. J. și o sedie de discuții purtate pe e-mail), până la final reclamata a hotărât că are nevoie de postul petentei și nu l-a mai desființat. Prin urmare, petenta nu a mai fost concediată și astfel nu i s-au mai acordat salariile compensatorii.

4.1.4. Având în vedere cele de mai sus, petenta consideră că a fost discriminată comparativ cu colegii disponibilizați în alte tranșe de concediere colectivă din anii trecuți, care au fost concediați înainte de pensie și au beneficiat de compensațiile pecuniare în cauză.

Susținerile reclamatei

4.2.1. Reclamata arată că la nivelul OMV Petrom a avut loc în perioada 2011-2012 un proces de reorganizare determinat de anumite alte procese majore de reorganizare în trecut, dar care este de sine stătător, analiza acestor procese nefăcând obiectul prezentei spețe.

Reorganizarea OMV s-a desfășurat în linie cu principiile rentabilității, eficienței economice și reducerii costurilor, fiind prerogativa angajatorului să decidă cu privire la modul în care își organizează activitatea.

4.2.2. Reclamata susține că inițial, Directoratul a aprobat intenția de a desființa un număr de 157 de poziții, printre care se afla și o poziție în cadrul serviciului în care își desfășura petenta activitatea. Ulterior conducerea a considerat că este nevoie de cele 2 poziții din serviciul în cadrul căruia își desfășura activitatea petenta .

Poziția petentei, aceea de referent Resurse Umane junior Expert, fusese menținută la 1 aprilie 2012 și urma să fie menținută și ulterior reorganizării, la data de 1 iunie 2012, demonstrând astfel continuitatea existenței poziției ocupate. Mai mult, menținerea postului petentei rezultă și din extrasul din programul de gestionare internă a personalului și din Statutul de Funcțiuni al Departamentului de Resurse Umane – februarie 2013.

Prin urmare, chiar dacă inițial poziția petentei ar fi fost inclusă în notificările adresate sindicatului și autorităților, câtă vreme ulterior s-a dovedit a fi necesară menținerea și nu desființarea acestei poziții, societatea a păstrat poziția în propria organigramă, contractul individual de muncă al petentei încetând de drept prin pensionare pentru limită de vârstă, aceasta primind și ajutorul de pensionare suplimentat.

4.2.3. Având în vedere situația de fapt, reclamata susține că nu a săvârșit nicio faptă de discriminare, întrucât nu există drept încălcat, neexistând în legislația în vigoare „dreptul de a fi concediat”, ci din contră dreptul legal protejat și conferit angajatului este dreptul la muncă . Petenta nu are un interes legitim de a sesiza CNCD, câtă vreme aceasta urmărește sancționarea subscrisei pentru că nu i-a cauzat un prejudiciu (concedierea) și nu i-a oferit apoi reparația acestui prejudiciu (compensația de concediere).

4.2.4. Reclamata arată că nu se poate reține o faptă de discriminare întrucât nu sunt îndeplinite condițiile prevăzute de art. 2 alin 1 din OG nr. 137/2000 republicată.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul Director reține că obiectul petiției vizează îngrădirea dreptului petentei la anumite facilități pecuniare prin nedisponibilizarea acesteia, pe motiv că mai avea câteva luni până la pensionarea pentru limită de vârstă.

5.2. În drept, analizând faptele reținute în petiție, **Colegiul Director** se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

5.3. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.**

5.4. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage 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. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, cu modificările ulterioare.

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 acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

5.5. Raportat la cele de mai sus, Colegiul trebuie să analizeze dacă reclamata i-a încălcat petentei un drept recunoscut de lege. În acest sens, Colegiul reține că dreptul încălcat, în opinia petentei, este faptul că nu a fost concediată. Altfel spus, petenta susține că întocmai inacțiunea de a o disponibiliza reprezintă un drept încălcat.

Potrivt actelor normative în vigoare în domeniul muncii, contractul individual de muncă al unei persoane poate înceta, așa cum a fost și încheiat, prin simplul acord al părților contractante ori prin concediere (încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului). În prezenta speță, obiectul constă în neconcedierea petentei.

5.6. Colegiul nu poate reține inacțiunea de **nedisponibilizare** a unei persoane ca reprezentând un drept încălcat, atâta timp cât prevederile legale în vigoare în domeniul discriminării obligă la acțiunea inversă, adică sancționează concedierea unei persoane în condiții ori după criterii discriminatorii. Astfel, se reține că angajatorul nu poate dispune concedierea salariatului în următoarele situații sau pentru următoarele motive: prin utilizarea unor criterii bazate pe sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență sau activitate sindicală. De aici derivând și alte situații prevăzute de legislația muncii cum ar fi concedierea motivată de participarea la grevă a

salariatului sau exercitarea celorlalte drepturi sindicale; pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii; pe durata concediului pentru carantină pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoștință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere; pe durata concediului de maternitate; pe durata concediului pentru creșterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani; pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurrente, până la împlinirea vârstei de 18 ani; pe durata îndeplinirii serviciului militar; pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârșite de către acel salariat; pe durata exercitării concediului de odihnă.

5.7. Colegiul reține și susținerile petentei, conform cărora nedisponibilizarea ei a avut la bază întocmai perioada de timp relativ scurtă (mai puțin de 1 an) până la împlinirea termenului de pensionare pentru limită de vârstă. Altfel spus, rațiunea reclamatei, în opinia petentei, constă în economisirea unor resurse financiare prin neacordarea salariilor compensatorii.

5.8. Colegiul nu poate reține acest aspect, întrucât în contractul colectiv de muncă aceste facilități pecuniare sunt acordate atât în situația disponibilizării cât și în situația pensionării. Chiar petenta recunoaște faptul că i s-au acordat compensații financiare odată cu pensionarea pentru limită de vârstă.

Cu privire la criteriul invocat de petentă, respectiv vârsta, Colegiul nu poate reține, din probatoriul depus la dosar, că reclamata a disponibilizat doar persoane de o anumită vârstă. În situația în care doar persoanele până la o anumită vârstă (fie tinere fie cele care se apropiau de pensionare) erau disponibilizate se putea lua o în calcul o discriminare bazată pe criteriul invocat.

Cu privire la situația comparabilă expusă de petentă, respectiv disponibilizările care au avut loc în anii 2008-2010 și cele din anul 2012, în sensul că angajatorul a disponibilizat persoanele care apropiau de vârsta pensionării, Colegiul nu poate reține această comparabilitate. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, ca autoritate de stat, autonomă, nu poate stabili care dintre posturile existente într-o unitate/societate comercială pot fi ori nu desființate. Astfel, Colegiul consideră că procedura de concediere în temeiul prevederilor art. 65 din Legea nr. 53/2003 republicată este o prerogativă a angajatorului, iar organizarea propriei activități este exclusiv atributul angajatorului, neexistând niciun temei legal, în situația prezentă, ca o terță persoană să stabilească ori să decidă cu privire la necesitatea păstrării unui post în structura organizatorică.

În acest sens, Colegiul reține că apărarea reclamatei, conform căreia desființarea posturilor în anii 2008-2010 nu a avut ca obiectiv acordarea compensațiilor pecuniare persoanelor care urmau să se pensioneze pentru limită de vârstă ci a avut la bază necesitatea reorganizării activității societății și implicit asigurarea unor măsuri cu caracter economico-financiar.

În ceea ce privește justificarea obiectivă a măsurii luate de angajator, Colegiul reține că postul petentei era și este unic, iar prin adresa nr. 3471/20.05.2013, depusă la dosar, reclamata arată că acest post încă există în organigramă și este ocupat. Astfel se poate reține unicitatea postului și importanța acestuia, întrucât nu a fost desființat imediat ce petenta a ieșit la pensie pentru limită de vârstă.

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, 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 din O.G. nr. 137/2000 republicată;

2. Se va răspunde petentului 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

CAZACU Ioana - Membru

HALLER Istvan – Membru

LAZĂR Maria – Membru

STANCIU Claudia Sorina – Membru

Data redactării 29.05.2013

Motivele de fapt și de drept redactate de A. C. F. și A. P.

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.