



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

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

**HOTĂRÂREA NR.339
din data de 11.06.2014**

Dosar nr. 818/2013
Petiția nr. 18258/28.11.2013
Petent: L A N
Reclamat: Hidroelectrica S.A

Obiect: disponibilizarea petentului ca urmare a intrării în insolvență a societății reclamate.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1 L A N, loc. București,

I.1.2 Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

**I.1.3 Hidroelectrica S.A, loc. București, b-dul Ion Mihalache, nr.15-17,
etj.11, sector 1.**

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1 Petentul susține că a fost disponibilizat prin procedura de restructurare, fără a i se comunica un criteriu în baza căruia a fost ales și trecut pe listă. În acest sens, petentul este de opinie că sunt două criterii discriminatorii care au stat la baza desemnării sale (naționalitate/vârstă).

III. Procedura de citare

3.1 Prin adresa înregistrată cu nr.18258.26.03.2014, a fost citat domnul *L A N* în calitate de petent, pentru data de 06.05.2014. Procedură legal îndeplinită.

3.2 Prin adresa înregistrată cu nr.2183.26.03.2014, a fost citată *Hidroelectrica S.A* în calitate de reclamată, prin reprezentant legal pentru data de 06.05.2014. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1 Petentul declară că a fost angajat în cadrul Hidroelectrica S.A, până la data de 13.02.2013. De la data respectivă, a fost concediat din postul de inginer principal specialist. Petentul susține că, nu înțelege pentru ce motiv a fost concediat prin Decizia de concediere nr.19702/13.02.2013. În opinia lui, decizia nu explică în concret, care au fost considerentele care au determinat concedierea sa. Ca atare, petentul nu cunoaște pe ce criteriu a fost selectat pentru concediere, mai mult de atât, i s-au atribuit înaintea primirii deciziei respective, atribuții noi în domeniul situațiilor de urgență (inundații, fenomene meteorologice periculoase, accidente de construcții hidrotehnice, poluări accidentale pe cursurile de apă și poluări marine în zona costieră); “Nicăieri în cuprinsul deciziei contestate nu sunt indicate rațiunile economice concrete sau transformările tehnologice care au condus la luarea măsurii concedierii în legătură cu acest post. În realitate, prin noua organigramă a societății au fost înființate posturi noi, pentru ocuparea cărora nu s-a organizat concurs sau examen fiind nesocotite art. 4.3 și art.4.113 din Contractual colectiv de muncă”. “Din compartimentul în care lucram o persoană cu studii de managementul turismului a fost păstrată ca angajat!. Am fost singurul angajat în cadrul Serviciului Situații de Urgență, informații clasificate care îndeplinea în fapt, exigențele și criteriile impuse de specificul locului de muncă, postul pe care îl ocupam fiind obținut prin concurs”. “Astfel, postul ocupat de subsemnatul este unul care ține de asigurarea unui nivel corespunzător de protecție a infrastructurii critice care, este esențială pentru dezvoltarea economică, menținerea funcției vitale ale economiei societății”.

4.2 Petentul este de părere că, nefiindu-i comunicat niciun criteriu în baza căruia a fost concediat, cauza concedierii o consideră una subiectivă, care și-o explică prin “criteriul de origine etnică”. “Esențială în aprecierea situației de discriminare este și împrejurarea că, în cursul activității mele, am primit comunicări electronice de la prepușii angajatorului prin care se făceau afirmații jignitoare la adresa *naționalității maghiare*, prin care era pusă la îndoială loialitatea cetățenilor români de naționalitate maghiară, față de statul român, creându-se un cadru intimidant și ostil. Dată fiind originea mea etnică, m-am simțit hărțuit și chiar amenințat, având în vedere conținutul textelor vehiculate, iar condițiile în care, fără nicio justificare, în pofida pregătirii, vechimii și experienței mele profesionale, eu am fost concediat iar alți salariați din cadrul compartimentului din care făceam parte, cu pregătiri, vechimi și experiențe profesionale net inferioare, au fost păstrați. Singura explicație a concedierii mele nu poate fi decât discriminarea pe criterii etnice”. “Ca urmare a e-mailurilor primite de la o angajată a societății (exemplu de text; *Aici, dacă nu știi ungurește, ori înveți, ori pleci!, Învață din ziua de ieri, trăiește pentru ziua de azi, speră pentru ziua de mâine!*). Petentul susține și faptul că, din serviciul din care făcea parte ca angajat, era persoana cea mai în vârstă și cu experiența cea mai mare cumulată în timp și au fost păstrați colegi mult mai tineri și fără experiență, ori pregătire profesională inadecvată muncii sau postului pe care au fost angajați.

4.3 Petentul relatează o serie de evenimente cronologice pe care le explică Colegiului director, în ce privește evoluția carierei sale, pentru a se putea înțelege criteriile de discriminare pe care le susține (naționalitate/vârstă). “Așa

cum am menționat și în sesizarea depusă la CNCD, am fost angajat pe un post de inspector general în cadrul S.C Hidroelectrică S.A - executiv - Direcția Control Intern începând cu data de 29.12.2010. Angajarea mea pe acel post s-a făcut, pe de o parte, deoarece în luna mai 2010 s-a produs vacantarea acestui post prin ieșirea la pensie a singurului specialist cu pregătire și experiență în domeniul construcțiilor hidrotehnice și hidroenergetice din cadrul Direcției Control Intern de la acea vreme, iar pe de altă parte având în vedere pregătirea și experiența mea precum și faptul că, am mai fost salariat al SC Hidroelectrică SA, în funcția de inginer principal la serviciul Siguranța Construcțiilor și Expertize”. „Menționez că, în acea perioadă, în cadrul SC Hidroelectrică SA erau operate angajări masive de personal (de ordinul zecilor și chiar peste). Subsemnatul am fost salariat al SC Hidroelectrică SA, înainte de a fi fost salariat ANRE în perioada 01.10.1998 - 30.09.1999. Încetarea ulterioară a raporturilor de muncă la data de 30.09.1999 nu s-a făcut la solicitarea mea ci cu acordul meu, eu fiind transferat în interesul serviciului la solicitarea conducerii ANRE și cu acordul SC Hidroelectrică SA (cf anexe 2, 3 și 35), potrivit prevederilor legale în vigoare la acea dată;

- posturile ocupate de mine în cadrul SC Hidroelectrică SA, ulterior datei de 29.12.2010, au fost în număr de două și anume inspector general în cadrul Direcției Control Intern (DCI) și inginer principal specialist în cadrul Serviciului Situații de Urgență, Informații Clasificate (SUIC), dar au fost ocupate succesiv în perioada 29.12.2010 - 15.08.2011 respectiv în perioada 15.08.2011 -14.02.2013 și nu în perioada 29.12.2010 - 23.06.2011 respectiv 23.06.2011 -14.02.2013”.

“Trecerea mea, începând cu data de 15.08.2011, de pe postul de inspector general din cadrul DCI, pe postul de inginer principal specialist cu atribuții în domeniul securității infrastructurilor critice la Serviciul SUIC, s-a făcut la propunerea conducerii de la acea vreme a SC Hidroelectrică SA, având în vedere necesitatea urgentă de implementare în cadrul SC Hidroelectrică SA a legislației europene și naționale pe linia protecției infrastructurilor critice europene și naționale (ICE/ICN). Astfel, în baza prevederilor Directivei 2008/114/CE privind identificarea și desemnarea infrastructurilor critice europene și evaluarea necesității de îmbunătățire a protecției acestora, publicată în Jurnalul Oficial al Uniunii Europene nr. L 345 din 23 decembrie 2008, și art. 8 alin (1) din OUG nr. 98 din 3 noiembrie 2010 privind identificarea, desemnarea și protecția infrastructurilor critice a fost necesar să se constituie un nucleu de specialiști pentru implementarea acestor obligații legale, în cadrul Serviciului SUIC”.

„Precizări privind definiția termenului *naționalitate*. În Dicționarul explicativ al limbii române - DEX 98, definiția termenului *naționalitate*, este 1. (Apartenența a unei persoane la o anumită națiune; (cetățenie...), în Dicționarul de sinonime prin termenul *naționalitate* se înțelege (cetățenie,...), în Noul dicționar explicativ al limbii române - NODEX definiția termenului *naționalitate* este 1) Comunitate de oameni cu limba și cultura comună, care s-a constituit istoricește pe un teritoriu dat. 2) Apartenența a unei persoane la o anumită națiune”, iar în Dicționarul de neologisme - DN, prin termenul de „naționalitate” se înțelege, 1. Calitatea unui individ de a aparține unei națiuni. Menționându-se totodată și sintagma *Naționalitate conlocuitoare* = comunitate de oameni cu aceleași caractere

naționale, locuind pe teritoriul unui alt stat, ...). "Pe baza acestor definiții am menționat naționalitatea română în CV-ul susmenționat, document care a fost solicitat pe e-mailul de serviciu de către SC Hidroelectrica SA în luna iulie 2012 tuturor salariaților din executivul companiei și care a fost transmis completat de către fiecare salariat, potrivit instrucțiunilor, către compartimentul de resurse umane atât electronic cât și în forma materială. Conținutul cadru al CV-ului a fost transmis electronic de către compartimentul resurse umane din cadrul Hidroelectrica SA". „Ca urmare, consider că, dacă aș fi menționat că am naționalitate maghiară ar fi însemnat că sunt cetățean maghiar, ceea ce este fals. Să înțeleg că ar fi trebuit de fapt să menționez etnia din care fac parte, această informație fiind urmărită de fapt de către SC Hidroelectrica SA. Adică să se vadă dacă ești etnic român, maghiar, german, țigăn etc. Eu am crezut ceea ce mi s-a spus respectiv, faptul că CV-ul era solicitat pentru a se actualiza o bază de date în vederea unor eventuale promovări pe bază de competență profesională". „Oricum chiar și dacă aș fi declarat în CV că sunt de etnie română, rezonanța maghiară a numelui meu este suficient de evidentă, ca să se considere că sunt de etnie maghiară și ca să stârneasce în mintea unor persoane xenofobe reacții de discriminare, atitudini destul de frecvente în România, nu numai fata de etnicii maghiari!". "În fapt, abia prin Decizia nr. 1419/20.05.2013 a administratorului judiciar s-au aprobat criteriile de reorganizare la nivelul societății Hidroelectrica SA și criteriile de selecție a salariaților în vederea disponibilizării, criterii care au fost indicate în cadrul deciziilor de concediere emise în cazul salariaților concediați în etapa a-II-a din luna mai 2013, și nu în etapa I, în care am fost eu concediat". "Ca urmare, era de neînțeles cum se putea să se decidă, totuși, fără nici o bază, concedierea unui specialist cu peste 23 de ani vechime în munca din care aproape 20 de ani vechime numai în sectorul energiei, cu pregătire și experiență solide în domeniul hidrotehnic și hidroenergetic, cu activitate didactică universitară, cu activitate științifică internațională chiar în beneficiul SC Hidroelectrica SA, cu activitate de instruire în cadrul SC FORMENERG SA (Societatea Comercială de Formare a Energeticienilor din România) de personal cu activitate în domeniul siguranței construcțiilor energetice, care a îndeplinit funcții de conducere importante în cadrul Autorității Naționale de Reglementare în domeniul Energiei - ANRE, cu experiență anterioară chiar în cadrul SC Hidroelectrica SA, fără abateri disciplinare și cu o conduită ireproșabilă așa cum se poate vedea și din evaluarea pe anul 2011. Această decizie de concediere a mea era cu atât mai suspectă cu cât, exact în aceeași zi în care a fost emisă Notificarea de preaviz la concediere nr. 6779/16.01.2013, a fost emisă și Decizia nr. 72/16.01.2013 semnată, de asemenea, atât de Administratorul Judiciar cât și de Directorul general al SC Hidroelectrica SA, prin care eram nominalizat ca membru de rezervă al comisiei de evaluare pentru atribuirea acordului-cadru de SERVICII, având ca obiect „ACHIZIȚIA PUBLICĂ DE SERVICII DE PAZA LA OBIECTIVELE, BUNURILE ȘI VALORILE ȘI PORȚILE DE FIER ȘI PROTECȚIA PERSOANELOR", a cărei copie mi-a fost comunicată oficial în data de 16.01.2013 pe bază de semnătură. Analizând această decizie se mai poate observa că aceasta a fost emisă având la bază adresa SH-Portile de Fier nr. 93660/01,11.2012 și Nota HIDROELECTRICA pentru aprobarea demarării

procedurii de achiziție, nr. 6534/16.01.2013. Concluzia care se poate desprinde din cele arătate mai sus este că, în timp ce eu primeam sarcini de serviciu chiar în data de 16.01.2013. neexistând nici un semnal cu privire la o eventuală disponibilizare a mea, factori de decizie cu oarecare putere, profitând de situația tensionată și grea în care se afla SC Hidroelectrică SA, au întocmit și au înaintat documente de concediere pentru subsemnatul spre a fi semnate de directorul general al SC Hidroelectrică SA și de Administratorul Judiciar, inducându-i în eroare. În acest context în data de 23.01.2013, pe adresa de e-mail de serviciu ladislau.nabosnyi(5),hidroelectnca.ro am primit e-mail-ul cu conținut antimaghiar, cu subiectul declarat -Orice trecere cu vederea este o incuraiare".

Inițial nu i-am dat importanță deoarece nu era primul e-mail cu astfel de conținut pe care îl primeam (menționez faptul că pe parcursul anului 2012 am mai primit câteva e-mail-uri cu conținut antimaghiar pe care însă le-am șters dar care sunt convinși că pot fi recuperate), însă după ce l-am primit și pe al doilea, în data de 05.02.2013, cu subiectul declarat „DULCEA COABITARE”, care a survenit după comunicarea Notificării de preaviz la concediere, am început să cred că decizia de concediere s-a bazat pe discriminare etnică.

Este de remarcat faptul că aceste comunicări electronice erau comunicări retransmise (Forward), adică d-na Acatrinei le-a primit de la altcineva, poate chiar de la persoana care a decis concedierea mea!._Având în vedere cele de mai sus, am transmis către SC Hidroelectrică SA și spre știința Administratorului Judiciar EURO INSOL SPRL, adresa nr. 17863/11.02.2013 (anexa 17) prin care arătam că măsura concedierii mele este incorectă, lipsită de temei etc. și că probabil ne aflăm într-o situație de discriminare pe criterii etnice în condițiile prevăzute de O.G nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată în M.Of. Partea I, nr. 99 din 8 februarie 2007 cu modificările și completările ulterioare. Prin adresa mi-am arătat însă disponibilitatea de a soluționa amiabil situația pentru a evita un litigiu în instanța precum și sesizarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

La această adresă nu am primit niciun răspuns, nici de la SC Hidroelectrică SA și nici de la Administratorul Judiciar EURO INSOL SPRL._În această situație am procedat la acțiunea în judecată a SC Hidroelectrică SA, având pe rol dosarul nr. 9976/3/2013 la Tribunalul București, iar ulterior, având în vedere elementele de mai sus care începeau să contureze discriminarea etnică, precum și alte elemente apărute mai târziu, am fost nevoit să sesizez Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Datele, informațiile și documentele puse la dispoziție ulterior de SC Hidroelectrică SA, în urma investigațiilor efectuate de CNCD, completează edificator datele, informațiile și documentele prezentate de subsemnatul, demonstrând actele de hărțuire și discriminare la care am fost supus și confirmând totodată oportunitatea sesizării CNCD”. „Documentul care demonstrează fapta de discriminare pe criterii etnice săvârșită la concedierea mea este chiar anexa nr. 3 a adresei nr. 9181/24.01.2014 înregistrată la CNCD sub nr. 487/27.01.2014 (PdV Hidroelectrică) și despre care se afirmă că ar reprezenta „Criteriile avute în vedere la disponibilizarea salariaților din Serviciul Situații de Urgență, Informații Clasificate în ianuarie 2013”. „Din analiza documentului pus la dispoziție nu se poate vedea niciăieri existența unor criterii ci

numai niște mențiuni olograf pe ultima coloana a tabelului. Astfel, în dreptul numelui meu se menționează textul „*reducere activitate*”(“?”), în dreptul d-lui D Ioan apare textul „*pensie anticipata parțială*”, iar în dreptul doamnelor R C A și P V textul „*relocare activitate*.” Întrebarea care se poate pune în această situație este de ce apare mențiunea *reducere activitate* în dreptul numelui meu și nu în dreptul altui nume? De asemenea, de ce numai eu sunt prevăzut a fi disponibilizat. Adică până și doi salariați numai cu studii medii erau mai utili companiei decât mine. Eu nu puteam să fiu relocat de exemplu?

Analizând documentul se poate constata că acesta este foarte suspect deoarece este parțial tipărit și parțial completat de mână, tabelul prezentat fiind extras dintr-un alt tabel, nu are nici un număr de înregistrare(î), nu este semnat de Șeful Serviciului SUIC dar este semnat de o persoană al cărei nume nu este precizat și peste care s-a aplicat stampila cu nr. 1 a SC Hidroelectrică SA, iar de mână este înscrisă data de 15.01.2012(!?). Am serioase suspiciuni cu privire la acest document, care este posibil să fi fost întocmit în condiții dubioase ulterior datei de 16.01.2013(!) deoarece dacă ar fi fost într-adevăr întocmit înaintea acestei date atunci nu ar mai fi fost emisă Decizia nr. 72/16.01.2013! Faptul că documentul este parțial tipărit și parțial scris de mână arată că a fost întocmit în grabă și în condiții suspecte, iar faptul că nu are nici un număr de înregistrare ridică mari semne de întrebare privind legalitatea lui!

Oricum ce se poate observa însă clar în acest act este faptul că, prin acest document prin care se stabilea situația fiecărui salariat din cadrul Serviciului SUIC (disponibilizat-da/nu. în limba engleză însă), o singură persoană era prevăzută a fi disponibilizată iar acea persoană era singura persoană care nu avea nume românesc ci nume de rezonanță maghiară!”.

„Consider că prin depunerea acestui inseris. SC Hidroelectrică SA confirmă faptul că. acest document, reprezintă practic dispoziția dată compartimentului/persoanei/persoanelor însărcinate cu întocmirea documentelor de concediere, să procedeze la întocmirea de documente de concediere pentru subsemnatul. Consider că persoana care a semnat acest document este persoana responsabilă de concedierea mea abuzivă bazată, cel puțin, pe discriminare pe criterii etnice!”. Pe de altă parte, petentul declară că, la pagina 2 a PdV Hidroelectrică se menționează faptul că „*Criteriul de disponibilizare luat în calcul a fost „redimensionarea activității” de securitate, în executiv și sucursalele sale.*” și că *NI L A a fost concediat în prima etapă, alături de alți salariați datorită faptului că activitatea serviciului de situații de urgență și informații clasificate a fost redimensionată*”

„Invocarea acestor false argumente nu are nici o bază. Din contră, doresc să arăt faptul că volumul de activitate al Serviciului SUIC, în general, și al meu în special, se mărise semnificativ începând din luna septembrie 2012 odată cu apariția Ordinului nr.1422/192/2012 pentru aprobarea *Regulamentului privind gestionarea situațiilor de urgență generate de inundații, fenomene meteorologice periculoase, accidente de construcții hidrotehnice, poluări accidentale pe cursurile de apă și poluări marine în zona costieră* (M. Of. nr. 649 bis din 12 septembrie 2012). În esență, odată cu apariția acestui act normativ, care stabilea obligații clare și imperative pentru SC Hidroelectrică S.A în domeniul accidentelor

la construcțiile hidrotehnice din exploatare, se abroga Ordinul nr. 638/420/2005 (M. Of. nr. 455 din 30 mai 2005) și implicit toate prevederile acestuia. Ca urmare, Serviciului Situații de Urgență, Informații Clasificate, în calitate de compartiment responsabil cu asigurarea respectării legislației în domeniul situațiilor de urgență de către SC Hidroelectrică SA, îi reveneau sarcini consistente în sensul implementării noilor obligații legale imediate. În consecință, deoarece eram singurul specialist din cadrul serviciului cu pregătire și experiență în domeniul construcțiilor hidrotehnice, am primit din partea șefului Serviciului SUIC, sarcini concrete de analiză, în vederea implementării, acestor obligații legale, deși aceste sarcini excedeau atribuțiilor din fișa mea de post”. „Eu aveam pregătire și experiență solide în domeniul energetic, de aproape 20 de ani, în timp ce aceștia erau cu pregătire în domeniul turismului, agriculturii, electronicii și telecomunicațiilor”. „Doresc să arăt că, atitudinea discriminatorie s-a manifestat chiar și după concedierea mea, prin desconsiderarea totală a pregătirii, experienței și vechimii mele în muncă. Din CV-ul meu nu s-a remarcat decât elementul naționalitate însă nu s-a observat că vechimea și experiența profesională erau incomparabil superioare salariaților păstrați în compartimentul Securitate și nu numai!”. „Referitor la sesizarea mea cu privire și la discriminarea pe baza de vârstă lucrurile sunt cel puțin la fel de clare. Indiferent cum analizezi situația discriminarea pe baza de vârstă este evidentă.

Astfel, pe baza datelor furnizate chiar de SC Hidroelectrică SA (PdV Hidroelectrică) rezulta că media de vârstă a salariaților SUIC, concediați în etapa ianuarie 2013 (Dobrescu + Nabosnyi) este de $(62 + 48)/2 = 110/2 = 55$ ani în timp ce media salariaților Serviciului SUIC păstrați în cadrul SC Hidroelectrică SA (A + B + C + R + P) este de $(32 + 29 + 30 + 42 + 54)/5 = 187/5 = 37,4$ ani. Media de vârstă a salariaților păstrați în cadrul compartimentului Securitate după 16.01.2013 (A + B + C) este de $(32 + 29 + 30)/3 = 91/3 = 30,3$ ani.

Din datele statistice puse la dispoziție de către SC Hidroelectrică S.A (PdV Hidroelectrică), rezultă că vârsta medie a salariaților disponibilizați la data de 16.01.2013 este de 45,94 ani. Diferența de vârstă dintre salariații disponibilizați din cadrul Serviciului SUIC și cei păstrați în cadrul compartimentului Securitate este de aproape 25 de ani!. Concluzia evidentă este că, SC Hidroelectrică SA a preferat să păstreze numai salariații tineri din fostul Serviciul SUIC în cadrul compartimentului nou creat Securitate și să concedieze salariații în vârstă”; „...de fapt, SC Hidroelectrică a concediat personalul cu pregătire și experiență dar a păstrat în compartimentul Securitate, după 16.01.2013, personal care nici măcar nu îndeplinește condițiile de experiență prevăzute în fișa de post! Practic, au fost preferați salariații foarte tineri în detrimentul celor în vârstă”.

Sușinerile părții reclamate

4.4 Partea reclamată arată că, criteriul de disponibilizare luat în calcul a fost redimensionarea „activității de securitate”, în executiv și sucursalele sale. „Menționăm că în anul 2013, un număr de 608 de salariați au fost concediați în trei etape, atât la sediul societății, cât și la sucursalele din țară. Petentul a fost concediat în prima etapă, alături de alți salariați datorită faptului că, activitatea

serviciului de situații de urgență și informații clasificate a fost redimensionată. Comparativ cu ceilalți salariați de serviciu, petentul a obținut la evaluarea anuală pentru anul 2011 un punctaj inferior comparative cu al colegilor. Precizăm că, pe anul 2012, formalitățile privind evaluarea anuală nu a fost finalizate la data dispunerii concedierilor,...menționăm că jumătate din persoanele concediate în executive sunt femei, în condițiile în care ponderea femeilor în personalul din sediul central este de 50%, sexul nefiind un criteriu de disponibilizare. Vârsta medie a salariaților disponibilizați în ianuarie 2013 a fost de 45,9, iar în prezent este de 45,22, pentru întreg personalul din sediul central. În perioada 20.06.2012-26.06.2013, SC Hidroelectrica S.A s-a aflat în procedura de insolvență, conducerea societății fiind asigurată de un administrator judiciar, cu scopul redresării economice a societății. Acesta a întocmit un plan de redersare și restructurare, prin reducerea de cheltuieli a reducerii organigramei a numărului de posturi, în special din categoriile de personal ethnic, economic, administrativ (TESA), categorie de personal din care făcea parte și petentul. Semnalăm faptul că, din cadrul Compartimentul de securitate rămas, există un salariat care are certificate de încadrare în grad de handicap, ceea ce conduce la idea că, nu s-au aplicat criteriile de discriminare la disponibilizare. Petentul primind în urma disponibilizării, plăți compensatorii conform Sentinței Civile nr.5555/2013 în cuantum de 77.796 lei“.

4.5 Reclamata declară că a *“atenționat”* persoana care trimitea e-mail-uri petentului, cu privire la respectarea *Regulamentului privind Securitatea Sistemelor Informatice și de Comunicații din Hidroelectrica S.A*, neluându-se nicio măsură de cercetare disciplinară împotriva ei, întrucât, sesizarea este depusă la un interval de un an, de la semnalarea faptei. *“Doamna A V a fost atenționată cu privire la obligația respectării art.12 din Regulamentului privind Securitatea Sistemelor Informatice și de Comunicații aplicabil la nivelul S.P.E.E.H Hidroelectrica S.A prin care, se interzice trimiterea mesajelor nesolicitate către grupuri de persoane, exceptând cazurile în care, aceste mesaje deservesc instituția“.*

4.6 Partea reclamată declară că petentul, în cuprinsul C.V –ului comunicat societății, a specificat naționalitatea *“română”*, ca atare, pe cale de consecință, sesizarea acestuia rămâne fără *obiect*.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1 Colegiul CNCD reține că, petiția așa cum a fost formulată, relevă o situație în care petentului i s-a desfăcut contractul de muncă prin procedura de disponibilizare (primind în urma acesteia plăți compensatorii), dar fără a i se comunica un criteriu în baza căruia a fost selectat. Ca urmare a acestui fapt, petentul consideră că sunt două criterii discriminatorii, care au stat la baza desemnării sale pentru disponibilizare (naționalitate/vârstă).

Colegiul director, dispune investigații la sediul părții reclamate. În acest sens, o echipă de investigații s-a deplasat pentru a purta discuții cu reprezentanții S.C. Hidroelectrica S.A. Aceștia, au susținut că în perioada 20.06.2012 – 26.06.2013, societatea s-a aflat în procedură de insolvență,

conducerea fiind asigurată de administratorul judiciar RURO–Insol SPRL. De asemenea ni s-a comunicat faptul că, în perioada sus-menționată, administratorul judiciar a întocmit un plan de restructurare în scopul redresării economice a societății, cuprinzând mai multe măsuri care vizau reducerea cheltuielilor, respectiv. Ca urmare a acestui fapt, s-a procedat la întocmirea Raportului cu privire la cauzele și împrejurările care au dus la apariția stării de insolvență. Potrivit Raportului (...), întocmit de către administratorul judiciar, una din cauzele apariției acestei stări a fost aceea a supradimensionării personalului, în general, și a celui TESA, în special, raportul menționând, pe lângă alte măsuri ce se impun a fi luate în vederea scoaterii societății din această stare și redimensionarea structurii de personal. În aceste condiții, redimensionarea structurii de personal a apărut ca necesitate menită să asigure mai eficient o desfășurare a activității și în același timp reducerea cheltuielilor cu personalul angajat, concluzie la care a ajuns administratorul judiciar în raportul realizat asupra activității societății. Potrivit Raportului în baza căruia s-a declanșat procesul redimensionării personalului, la data de 20.06.2012 situația personalului angajat al societății era următoarea: din totalul persoanelor angajate erau 59% muncitori, 2% maiștri și 39% personal TESA. Din acest punct de vedere, raportul apreciind că schema de personal TESA este supradimensionată și luând în considerare nivelul salariilor de încadrare precum și a sporurilor negociate ale acestui segment, s-a constatat existența nejustificată a unei presiuni foarte mari asupra costurilor de exploatare cu efecte negative în indicatorii de performanță ai societății debitoare Hidroelectrica. Un alt aspect rezultat al analizei, astfel cum acesta se regăsește în raport, a scos în evidență faptul că în totalul cheltuielilor cu salariile de bază negociate, ca medie calculată pentru ultimii trei ani, se remarcă că ponderea salariilor negociate aferente personalului TESA este de 52% în timp ce personalul muncitor are o pondere de 45%, iar maiștrii au o pondere de 3%. Media costurilor cu personalul la nivelul anului 2011, incluzând atât costurile cu salariile, indemnizațiile, sporurile și alte elemente asimilate, costurile cu contribuția angajatorului la asigurările sociale cât și costurile cu formarea profesională, este de cca. 1.643 euro/lună/angajat. În totalul cheltuielilor cu salariile și indemnizațiile acordate personalului, ponderea salariilor pentru timpul lucrat este de cca. 41 %, în timp ce ponderea sporurilor, indemnizațiilor și a tichetelor de masă acordate este de cca. 59 %, ceea ce reprezintă un dezechilibru evident în structura acestor cheltuieli. Totalul cheltuielilor înregistrate cu personalul în anul 2011, neincluzând cheltuielile cu formarea profesională, au fost în cuantum de 436,2 milioane lei, cu 0,7 milioane lei mai mari decât în anul 2010 în condițiile în care cifra de afaceri a scăzut în anul 2011 cu 253 milioane lei față de anul 2010 și a înregistrat în același trend descrescător în anul 2012 ca urmare a secetei prelungite din ultimii doi ani.”

- pe parcursul anului 2013 au fost concediați 608 salariați, în trei etape, atât la sediul din București, cât și la sucursalele din țară; în luna ianuarie a anului 2013 au fost concediate 31 de persoane din Executivul societății de la București, printre care și petentul; în total, prin Decizia nr. 46/16.01.2013 au fost concediați un număr de 150 de angajați; în luna mai a anului 2013 din Executivul societății de la București au mai fost concediate 22 de persoane;

- vârsta medie a salariaților disponibilizați în ianuarie 2013 a fost de 45,9; în prezent, vârsta pentru întreg personalul din sediul central este de 45,22;
- disponibilizarea domnului N L A s-a făcut ca urmare a redimensionării activității Serviciului de Situații de Urgență și Informații Clasificate din executivul societății și sucursalele sale (conform Deciziei nr. 4616.01.2013, pag. 4, pct. 2H) și nu ca urmare a unei selecții pe criteriul vârstă sau naționalitate; ca urmare a redimensionării activității serviciului respectiv, numărul salariaților s-a redus în anul 2013 de la 7 la 2 persoane, transformându-se astfel în compartiment;
- toți salariații S.C. Hidroelectrică S.A. au cetățenia declarată „română”, inclusiv domnul N L A;
- faptul că în cadrul Compartimentului de Securitate a rămas un salariat care are Certificat de încadrare în grad de handicap (dl. Cârâc Lucian) precum și faptul că raportul dintre persoanele de sex feminin concediate versus persoanele de sex masculin concediate este de 1/1 reprezintă alte dovezi care susțin tratamentul nediscriminatoriu aplicat angajaților, inclusiv domnului N L A;
- din traseul profesional al domnului N L A se poate observa că în perioada 01.10.1998 - 30.09.2001 acesta a fost angajatul S.C. Hidroelectrică S.A., după care, în perioada 01.10.2001 – 28.12.2010 și-a desfășurat activitatea în cadrul Agenției Naționale pentru Reglementare în Domeniul Energiei; în data de 29.12.2010 domnul N L A a fost reangajat la S.C. Hidroelectrică S.A., ceea ce constituie o dovadă suplimentară a faptului că respectiva persoană nu a fost tratată în mod discriminatoriu;
- domnului N L A i-au fost plătite plățile compensatorii ca urmare a disponibilizării sale (a se vedea Sentința civilă nr. 5555/2013); de asemenea dl. D I a primit plățile compensatorii;
- domnul N L A nu a adus la cunoștința conducerii S.C. Hidroelectrică S.A. e-mail-urile despre care face vorbire în memoriul către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării și faptul că a fost deranjat de conținutul acestora; ca urmare societatea, va cerceta în prezent aspectele sesizate de petent, iar rezultatul cercetărilor va fi comunicat C. N. C. D. într-un punct de vedere. Echipa de investigație a dorit să cunoască dacă societatea a evaluat personalul din punct de vedere al pregătirii profesionale înainte de a nominaliza angajații ce au fost disponibilizați și dacă au fost utilizate și alte criterii. D-na I S a susținut că propunerile în ceea ce privește persoanele care au fost disponibilizate au fost făcute de șefii ierarhici, pe baza evaluărilor profesionale; în cazul d-lui N L A s-a ținut cont de evaluarea profesională pentru anul 2011, la care a obținut un punctaj inferior comparativ cu al colegilor săi, deoarece la data dispunerii concedierii nu fuseseră finalizate evaluările anuale pentru anul 2012. Domnul M I D a comunicat reprezentanților C.N.C.D. că S.C. Hidroelectrică S.A. va întocmi un punct de vedere pe marginea plângerii domnului N L A precum și a completării sale, la care vor fi atașate documentele solicitate de membrii echipei de investigație. Din analiza statisticilor depuse la dosarul cauzei de către partea reclamată, echipa de investigație constată faptul că în anul 2014 Compartimentul Securitate este format din două persoane, mai exact P C-M - inspector protecție civilă, având vârsta de 52 de ani, și dl. C L A – economist principal, având vârsta de 30 de ani. De asemenea, evoluția serviciului în care a activat petentul, din

punct de vedere al fluctuației de personal, este următoarea: dintr-un număr de șapte angajați la data de 01.01.2013, două persoane (R C A, funcționar administrativ și P V, funcționar administrativ) au fost mutate cu post la Compartimentul Registratură în data de 16.01.2013, două persoane (Dobrescu Ioan - inginer principal specialist, având vârsta de 62 de ani și N L A - inginer principal specialist, având vârsta de 48 de ani) au fost disponibilizate în data de 16.01.2013, o persoană (B D C, inginer, având vârsta de 29 de ani) a fost disponibilizată în data de 20.05.2013, o persoană (A A V - șef serviciu, având vârsta de 32 de ani) a plecat din societate cu art. 55 lit. b) în data de 18.06.2013; pe postul rămas vacant prin plecarea lui A A V, în data de 18.06.2013 a trecut prin transfer de la S.H. Buzău Dumitru Mihai Iulian - inginer, care a plecat din societate cu art. 55 lit. b) în data de 18.06.2013; pe postul rămas vacant prin plecarea lui D M I, în data de 07.10.2013 a trecut prin transfer de la S.H. Curtea de Argeș, P C M - inspector protecție civilă, având vârsta de 52 de ani. Din punct de vedere al modificărilor intervenite începând cu data de 01.01.2013 în Serviciul Situații de Urgență și Informații Clasificate în ceea ce privește numărul de posturi, situația este următoarea: în data de 16.01.2013 două posturi au fost relocate la Compartimentul Registratură, în data de 14.02.2013 a fost desființat postul ocupat de D I, în data de 15.02.2013 a fost desființat postul ocupat de N L A, în data de 12.06.2013 a fost desființat postul ocupat de D C.

Relativ la definiția discriminării astfel cum este reglementată în O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la una dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul Director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1, respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată. Ca atare, Colegiul director analizează obiectul petiției din prisma O.G nr.137/2000 modificată, și a aplicabilității unui criteriu de discriminare raportat la tratamentul diferențiat suferit de către petent. Criteriile invocat de către petent fiind cel al naționalității române și al vârstei. Acesta fiind de opinie că, pe motivul etniei maghiare și a vârstei sale a fost selectat să facă parte din grupul de persoane disponibilizate din cadrul Serviciului de Situații de Urgență și Informații Clasificate- S.C. Hidroelectrică S.A. Partea reclamată a arătat că, societatea a intrat într-o fază de restructurare în perioada 20.06.2012 – 26.06.2013, aflându-se în procedură de insolvență. Așadar, administratorul judiciar a întocmit un plan de restructurare în scopul redresării economice a

societății, cuprinzând mai multe măsuri care vizau reducerea cheltuielilor în special cu personalul pe care îl considera supradimensionat. Reclamata a declarat că, în cadrul Compartimentului de Securitate din care a făcut parte și petentul a rămas un singur salariat care are Certificat de încadrare în grad de handicap (dl. C L) și că, toți salariații S.C. Hidroelectrica S.A. au cetățenia declarată în conținutul CV-ului ca fiind română, inclusiv domnul N L A. Pe de altă parte, petentul declară că a primit o serie de e-mail-uri discriminatorii în ce privește cetățenii etnici maghiari din România, de la o persoană angajată în cadrul companiei, dar care, nu a făcut parte din grupul cu factor de decizie în procesul de disponibilizare. Reclamata, relatează că persoana care trimitea e-mail-uri petentului, a fost atenționată cu privire la respectarea *Regulamentului privind Securitatea Sistemelor Informatice și de Comunicații din Hidroelectrica S.A* prin care, se interzice trimiterea mesajelor nesolicitate către grupuri de persoane, exceptând cazurile în care, aceste mesaje deservesc instituția. Astfel, reiterând că natura discriminării sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis invocat de persoana care se consideră discriminată, Colegiul observă că un asemenea raport nu poate fi stabilit în prezenta speță. În cauză nu există o legătură de cauzalitate în legătură cu selectarea în scopul disponibilizării petentului și criteriile invocate de acesta(etnia maghiară/vârstă).

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu există legătură de cauzalitate între fapta de disponibilizare a petentului, (ce face parte din Procedura de insolvență a Societății Hidroelectrica S.A) și criteriile invocate (naționalitate maghiară/vârstă), care au stat la baza selectării sale pentru a face parte, din grupul angajaților disponibilizați.

2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte
3. O copie a hotărârii se va transmite părților

a) L A N, loc. București,

b) Hidroelectrica S.A, loc. București, b-dul Ion Mihalache, nr.15-17, etj.11, sector 1.

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VIII. 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:

BERTZI TEODORA - Membru

HALLER ISTVAN - Membru

JURA CRISTIAN – Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

Redactat: Rodina Olimpiu-Consilier Juridic

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.