



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

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

**HOTĂRÂREA NR. 560
din. 12.12.2012**

Dosar nr. 77//2012

Petiția nr.1093/05.03.2012

Petent: I. D. D.

Reclamat:S.C Dalkia România S.A

Obiect: neangajarea petentului de către societatea care a preluat activele și personalul vechii societăți.

solicitarea reprezentării petentului de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, în fața instanței de judecată în procesul intentat părții reclamate.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petenților

I.1.1 I. D. D. Loc. Iași, :

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1 S.C Dalkia România S.A loc. București, str. Frunzei, nr. 41, sector 2

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1 Petentul susține că prin preluarea societății în care lucra de către partea reclamată, nu a fost reangajat de către conducerea noii societăți, pentru motivul funcției deținute anterior în cadrul unui sindicat. Solicită Instituției CNCD, reprezentarea sa în fața instanței de judecată.

III. Procedura de citare

3.1 Prin adresa înregistrată cu nr.1093/26.03.2012, a fost citat domnul I. D. D. în calitate de petent, pentru data de 10.04.2012, cu ridicarea din oficiu a excepției de necompetență materială a Colegiului director,

pentru reprezentarea dumneavoastră în instanță în calitate de apărător. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1 Petentul susține că a fost angajat în cadrul societății SC Cet Iași SA, timp de 25 de ani. Din vara anului 2011 au început negocierile între Cet Iași și SC Dalkia România SA, pentru preluarea acesteia a serviciului de producere, transport și furnizare a energiei termice pentru municipiul Iași. Vechiul contract de furnizare încheiat cu SC Cet Iași SA, fiind reziliat. Astfel că, SC Dalkia România SA a preluat spre angajare salariații de la SC Cet Iași SA, fiind preluați doar o parte din personalul acestei societăți, nefiindu-le comunicat salariaților care nu au fost reangajați criteriul în baza căruia s-a făcut selecția. "Având în veder ambiguitatea răspunsurilor primite de la factorul responsabil, am hotărât împreună cu liderii de la celelalte sindicate să convocăm în data de 12.10.2011, Adunarea Generală a sindicatelor reunite din cadrul SC Cet Iași SA. La adunarea generală s-a avut în veder spre discutare, modul de selectare către SC Dalkia România SA, a angajaților ce vor face parte din noua structură organizatorică. "Mă consider discriminat pentru faptul că nu am fost reangajat pentru motivul deținerii unei funcții de conducere într-un sindicat din cadrul SC Cet Iași SA".

4.2 „Consider că nu au fost puse la dispoziție clauzele contractuale dintre Cet Iași SA și SC Dalkia România S.A, cu privire la preluarea personalului, creându-se astfel o discriminare din partea părții reclamate. Solicit să fiu reprezentat și în fața instanței de către unitatea dumneavoastră”.

Susținerile părții reclamate

4.3 Partea reclamată, prin reprezentant al Cabinetului de avocatură "Cătălin Marcu" solicită CNCD, să constate, vădita neкомпetență în soluționarea plângerii formulate de către petent. Susținerile acestuia fiind considerate de către reprezentant ca neântemeiate. Reclamatul declară că a preluat prin contract serviciile deținute de către SC Cet Iași SA-Serviciu public de alimentare a populației cu energie termică, în baza unei dispoziții a OUG nr. 34/2006, privind atribuirea de contracte de achiziții publice și contracte de concesiune de servicii.

4.4 Urgența măsurii de atribuire a acestui contract ca și urgența preluării de către Dalkia SA a unei părți din personalul angajat la SC Cet Iași SA, a fost dat de Municipality Iași, fără a avea obligații legale, față de personalul existent. Pentru preluarea unei părți din personalul vechii societăți, Dalkia SA, a încheiat un Protocol nr.11272bis/12.10.2012. Protocol prin care, Cet Iași a fost de acord ca Dalkia SA, să preia pe durata contractului încheiat cu Municipiul Iași un număr de maximum 675 de salariați. În acest sens Cet Iași a acordat sprijin SC Dalkia SA, pentru selectarea angajaților ce urmau a fi preluați, punând la dispoziție informații necesare cu privire la calificarea și experiența profesională a salariaților săi.



4.5 Criteriile avute în vedere la preluarea angajaților de către SC Dalkia SA a fost stabilit în urma numărului de posturi și de specialități considerate ca necesare conform organigramei. Organigramă stabilită și în baza contractului încheiat între părți.

4.6 "Menționăm că personalul preluat de către Dalkia SA a rămas în continuare angajat al Cet Iași SA, care și-a suspendat contractele individuale de muncă, pentru o perioadă determinată. De asemenea, după preluarea unei părți din personalul Cet Iași, petentul a rămas în continuare angajatul respectivei societăți. Mai mult, la preluarea unei părți din personalul vechii societăți, Dalkia SA, nu a avut la cunoștință de calitatea de lider de sindicat pe care petentul o îndeplinea în rândul salariaților. Petentul nu a dovedit în vreun fel că nepreluarea sa în rândul personalului Dalkia SA, s-ar datora calității sale de lider de sindicat."

4.7 „Partea reclamată menționează că informațiile puse la dispoziția Dalkia SA cu ocazia preluării unei părți din personalul fostei societăți, au reliefat că, petentul avea la locul de muncă un comportament neadecvat desfășurării activității în bune condiții."

V. Motivele de fapt și de drept

5.1 Colegiul CNCD reține că, prin preluarea unui număr de angajați de către societatea reclamată de la o altă societate, petentul a rămas fără un loc de muncă, pe considerentul apartenenței sale la conducerea unui sindicat.

Colegiul director respinge solicitarea excepției de vădită neкомпetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, de către reprezentantul părții reclamate și admite excepția invocată în cazul reprezentării petentului în cadrul procesului de judecată intentat.

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.

5.2 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 (părâtul) 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. (A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, parag.31; cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, parag. 16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, parag. 16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 parag. 16.)

5.3 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 sunt prezentate indicii de natură a prezuma că un criteriu interzis stipulat de art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată a constituit un obiter dictum în selectarea angajaților de ce către partea reclamată în vederea reangajării lor în noua organizare și structură. Aceasta preluând activitatea de la vechea societate intrată în conservare(inactivitate), pentru prestarea serviciului public în asigurarea agentului termic către municipalitatea Iași. O atare prezumție ar fi trebuit să permită cel puțin a se presupune că între un criteriu interzis și acțiunile părții reclamate ar exista un raport de cauzalitate ce ar determina un tratament mai puțin favorabil aplicabil unor situații comparabile.

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 unanimitatea de voturi ale membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Respinge solicitarea excepției de vădită incompetență a CNCD, ridicată de către partea reclamată prin reprezentant.
2. Admite excepția invocată în cazul procedurii de citare a părților, față de petent cu privire la, reprezentarea acestuia în instanță.
3. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art.2, alin.1) din O.Gnr. 137/2000, modificată(lipsă criteriu).
4. Clasarea dosarului.
5. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.
6. O copie a hotărârii se va transmite părților.



a) I D D Loc. Iași, :

b) S.C Dalkia România S.A loc. București, str. Frunzei, nr. 41, sector 2

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

CAZACU IOANA – Membru

BERTZI TEODORA - Membru

HALLER ISTVAN - Membru

JURA CRISTIAN – Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru



Intocmit: Rodina Olimpiu-Serviciul Asistență Colegiul Director

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.