



**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:
C.N.C.D.@C.N.C.D..org.ro



**HOTĂRÂREA NR. 93
din 02.06.2010**

Dosar nr.: 490/2009

Petiția nr.: 10659 din 04.12.2009

Petent: B S

Reclamat: S.C. Contoare S.A.

Obiect: tratament discriminatoriu privind desfacerea contractului de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petenților

I.1.1. B S , cu domiciliul în

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1. S. C. Contoare S.A., prin reprezentant, cu sediul în Buzău, str. Mesteacănului, nr.10, jud. Buzău

II. Obiectul sesizării

2.1. Sesizarea petentului, astfel cum este formulată, vizează desfacerea contractului de muncă, în opinia sa, pe bază de sex, vârstă și situație familială.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1. Prin plângerea înregistrată cu nr. 10659 din 04.12.2009 petentul arată că a fost discriminat prin desfacerea contractului de muncă, datorită faptului că soția sa se află în conflict cu partea reclamată, în legătură cu o boală profesională dobândită în urma unui accident de muncă. Consideră că prin ocuparea postului său de către o altă salariată, s-a produs o discriminare pe



criteriu de sex, vârstă (având în vedere că mai avea 1 an și jumătate până la pensie) și situație familială.

IV. Procedura de citare

4.1. Urmare sesizării, Colegiul Director a solicitat punctul de vedere cu privire la obiectul plângerii, S.C. Contoare S.A. Prin adresa înregistrată cu nr.10880 din 14.12.2009 s-a comunicat solicitarea în cauză. Partea reclamată a comunicat punctul de vedere prin adresa înregistrată cu nr. 254 din 12.01.2010.

4.2. În temeiul art. 20, alin.4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

4.3. Prin adresa nr. 1142 din 15.02.2010 a fost citat petentul. Prin adresa nr. 1143 din 15.02.2010 a fost citată S.C. Contoare S.A., prin reprezentant. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 23.03.2010. La termen părțile nu s-au prezentat. Colegiul a acordat părților termen de concluzii scrise la data de 30.04.2010. Petentul a comunicat în scris că nu dorește să mai depună concluzii scrise în raport de înscrisurile aflate la dosar. Partea reclamată a precizat că își menține punctul de vedere comunicat la dosar.

4.4. În perioada 28 noiembrie 2009 – 22 aprilie 2010, Colegiul CNCD s-a aflat în imposibilitate de a organiza deliberări. Urmare încetării succesive a mandatelor a 6 membrii în Colegiul CNCD, s-a declanșat procedura de numire de către Parlamentul României, potrivit art. 22 alin. 2 și art. 24 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Prin Hotărârea Parlamentului nr. 27/20.04.2010 publicată în Monitorul Oficial nr. 265 din 22.04.2010 au fost numiți noii membri ai Colegiului CNCD. Dosarul nr.490/2009 a fost soluționat în data de 02.06.2010.

V. Susținerile părților

Susținerile petentului

5.1.1. Petentul susține că a fost disponibilizat în mod nejustificat. De asemenea, petentul arată că urmare primirii preavizului a fost umilit de către șeful de producție.

5.1.2. Petentul susține că motivul principal al disponibilizării a stat la baza conflictului dintre societate și soția acestuia, în legătură cu o boală profesională dobândită în urma unui accident de muncă. Se arată că soția a acționat societatea în instanță, iar proces care nu s-a încheiat.

5.1.3. Petentul consideră că prin ocuparea postului său de către o altă salariată, s-a produs o discriminare pe criteriu de sex, vârstă (având în vedere că mai avea 1 an și jumătate până la pensie) și situație familială.

5.1.4. De asemenea, petentul susține că a avut un comportament disciplinat la locul de muncă, nu a fost sancționat, în ceea ce privește meseria sa a fost omul bun la toate, i-a învățat meserie și pe toți cei care lucrează în atelierul

galvanizare, nu a avut niciun conflict cu colegii sau superiorii și clar s-a produs o discriminare în momentul în care cealaltă salariată a fost adusă pe locul acestuia imediat ce a primit preavizul.



Sușținerile S.C. Conotare S.A.

5.2.1. Reclamata susține că urmare efectelor crizei economice ce a afectat puternic activitatea societății în anul 2009 a fost nevoită să intre într-un proces de restructurare în vederea adaptării la noile condiții impuse. Societatea a inițiat și pus în aplicare un program de concediere colectivă începând cu luna mai 2009. Procedura de concediere s-a desfășurat în conformitate cu dispozițiile Codului muncii și ale Contractului colectiv de muncă pe unitate, aspect ce reiese din cele două proiecte de concediere colectivă.

5.2.1. Principalele criterii care au stat la baza deciziei de concediere au fost cele prevăzute de art. 76 alin. 4 din CCM pe unitate: evaluarea necesității desființării anumitor locuri de muncă, evaluarea performanțelor profesionale ale salariaților (gradul de policalificare dobândit și demonstrat de salariați), analiza situației disciplinare a salariatului, evaluarea situației sociale a salariatului, fără ca acesta să se constituie într-un impediment în desfășurarea procesului de restructurare și efectuarea concedierii, alte criterii și recomandări specificate în CCM.

5.2.3. Inevitabil, procesul de restructurare a determinat și restrângerea activității și în atelierul de galvanizare. Concedierea petentului nu are nicio legătură cu faptul că soția acestuia, fostă angajată a firme, se afla la acel moment în litigiu cu societatea. De asemenea, se arată că nu putea fi adus altcineva pe locul respective de muncă deoarece desființarea acelui loc de muncă a fost o măsură luată ca urmare a diminuării activității sectorului respectiv și imposibilitatea asigurării drepturilor salariale pentru toți angajații.

5.2.4. Se mai arată că petentul a beneficiat de toate drepturile prevăzute de legislația în vigoare specifică în astfel de situații și totodată, decizia de concediere putea fi contestată de către acesta, lucru care nu s-a întâmplat.

VI. Motivele de fapt și de drept

6.1. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art.2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2,



comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

6.2. Înalta Curte de Casație și Justiție, prin Decizia nr. 828 din 16 februarie 2009 a reținut că în economia Ordonanței nr. 137/2000 dispozițiile articolului 2 care definesc formele de discriminare (n.n.), "sunt consecutive celor din articolul 1 alin. (3), care prevăd cine este subiectul obligației de a respecta principiul egalității între cetățeni - garantat de art. 1 alin. (2) în exercitarea drepturilor constituționale ale cetățenilor: "Orice persoană juridică sau fizică are obligația să respecte principiile egalității și nediscriminării". Din coroborarea aceluiași text (art. 1-2) rezultă obiectul discriminării: titularii drepturilor constituționale enumerate în special în art. 1 alin. (2), îngrădiți ori împiedicați în exercitiul lor. Așadar, în limitele atribuțiilor sale legale, CNCD este obligat să soluționeze orice plângere întemeiată pe dispozițiile art. 2 din O.G. nr. 137/2000 prin stabilirea existenței celor trei elemente sus menționate.

6.3. Din acest punct de vedere, Colegiul reține că petentul invocă vătămarea drepturilor sale prin desfacerea contractului de muncă, motivul principal considerându-l a fi conflictul dintre partea reclamată și soția petentului urmare bolii profesionale survenite în cadrul unui accident de muncă. Petentul arată că funcția pe care o deținea a fost ocupată de o altă salariată a părții reclamate, iar ulterior au fost angajate alte persoane, ceea ce reprezintă, în fapt, o nerespectare a prevederilor Codului muncii, art. 72 alin. 1 și art. 65 alin.2. Din acest punct de vedere, petentul consideră că s-a produs o discriminare pe criteriu de sex. De asemenea, petentul invocă o discriminare pe criteriul de vârstă, considerând că mai avea 1 an și jumătate până la pensionare în condițiile în care a lucrat 26 de ani în grupa II de muncă și 6 ani în condiții deosebite.

6.4. Partea reclamată arată că societatea a intrat într-un proces de restructurare ce a condus la inițierea procedurilor de concedieri colective. Programul de restructurare a fost aprobat de consiliul de administrație prin decizia adoptată în 14.05.2009, ținând cont de situația economică și financiară a firmei. Astfel s-a stabilit concedierea unui număr de 36 salariați. Criteriile de concediere au fost cele stabilite prin contractul colectiv de muncă și prevederile legale aplicabile. Procesul de restructurare a afectat și sectorul unde și-a desfășurat activitatea petentul și în care erau angajați 3 salariați. Se arată că postul ocupat de petent a fost desființat iar pe acesta nu putea fi adus altcineva. Salariata la care face referire petentul a fost și este angajată în sectorul de fabricație AEJT ca bobinatoare și poate lucra ca lăcătuș mecanic și galvanizator. La această salariată s-a apelat în momentele ce necesitau temporar forță de muncă suplimentară la propunerea șefului de sector. Concedierea petentului nu are legătură cu faptul că la momentul respectiv soția sa, fostă angajată a firmei, se afla în litigiu cu compania, acțiunea promovată de aceasta în instanță fiind respinsă definitiv și irevocabil.

6.5. Colegiul reține că prin Decizia nr. 228 din 19.06.2009 s-a dispus concedierea petentului având în vedere reorganizarea activității prin desființarea postului ocupat, imposibilitatea trecerii pe un alt post corespunzător pregătirii profesionale, datorită lipsei posturilor disponibile în cadrul firmei, în temeiul



prevederilor Codului muncii și ale contractului colectiv de muncă, privind concedierea colectivă. În acest sens, petentului i s-a comunicat preavizul nr. 4416 din 19.05.2009. Inspectoratul Teritorial de Muncă Buzău a înregistrat cu nr. 5468 din 22.04.2009 proiectul de concediere colectivă de muncă al părții reclamate în care se precizează motivele care determină concedierea (n.n. preponderent economice) numărul și categoriile de salariați afectați (n.n. 51 salariați-15 personal TESA, 25 muncitori direct productivi, 11 muncitori indirect productivi), criteriile pentru stabilirea ordinii de prioritate (criterii profesionale, criterii sociale). Prin decizia consiliului de administrație din 14.05.2009 s-a aprobat noua organigramă a companiei și programul de disponibilizare colectivă refăcut. Partea reclamată a elaborat un al doilea proiect de concediere colectivă înregistrat cu nr. 4370 din 19.05.2009, stabilind data la care vor avea loc concedierile la 18.06.2009. Criteriile de stabilire a ordinii de prioritate la concediere au fost cele prevăzute în art. 76 alin.4 din contractul colectiv de muncă: 1. evaluarea necesității locului de muncă, 2. evaluarea performanțelor profesionale, 3. analiza situației disciplinare a salariatului, 4. evaluarea situației sociale a salariatului, fără ca aceasta să se constituie într-un impediment în desfășurarea procesului de reorganizare și efectuarea de concedieri.

6.6. În opinia Colegiului, împrejurările invocate de petent, ce ar presupune analiza obiectului dedus soluționării, sub aspectul discriminării, exced incidenței art. 2 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Chiar dacă s-ar prezuma că faptele ce fac obiectul prezentului dosar vizează în mod direct situația petentului în comparație cu alți salariați, ceea ce ar evidenția un potențial raport, generic, de analogie între subiecții indicați, situația dedusă soluționării exclude existența unei comparabilități, de vreme ce, din actele dosarului, rezultă, pe de o parte, că petentul a fost concediat urmare desființării postului prin efectul reorganizării, în condițiile unei concedieri colective, iar pe de altă parte, situația invocată prin ocuparea postului desființat de către o persoană de sex feminin, nu pune în discuție un eventual raport de cauzalitate între desfacerea contractului de muncă și criteriul de sex, cât un aspect prezumtiv de nerespectare a legii, în legătură cu ocuparea unui post desființat prin restructurare.

6.7. În ceea ce privește situația socială, Colegiul reține că, în opinia petentului, motivul principal al disponibilizării este conflictul între soția sa și partea reclamată, indicând existența unor plângeri în legătură cu boala profesională survenită în urma unui accident de muncă. Din actele depuse la dosar rezultă că, într-adevăr, între soția petentului și partea reclamată a existat un conflict de natura juridică legat de condițiile nocive existente la locul de muncă ce au determinat îmbolnăvirea profesională. În acest sens, s-au făcut demersuri la Inspectoratul Teritorial de Muncă, Inspectia Muncii, Ministerul Sănătății și în ultimă instanță la justiție. În legătură cu acest din urmă aspect, prin Sentința civilă nr. 207 din 18 februarie 2009, Tribunalul Buzău a respins acțiunea pe fond, reținând că nu s-a dovedit o culpă a unității pârâte în îmbolnăvirea în cauză iar recursul împotriva sentinței a fost respins de instanța superioară (Curtea de Apel).

6.8. 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 (pârâtul) 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.).

6.9. Din acest punct de vedere, sub aspectul prevederilor art. 20 alin.6 din O.G. nr. 137/2000 republicată, în prezenta speță, Colegiul este de opinie că nu pot fi reținute prezumții de săvârșire a unor fapte de discriminare pe baza criteriului de sex. O atare prezumție ar fi trebuit să permită cel puțin a se presupune existența unei legături de cauzalitate directă sau indirectă între desfacerea contractului de muncă și criteriul invocat (sex), în eventualitatea în care, spre exemplu, din punct de vedere statistic, s-ar fi putut constata că salariații de sex masculin au fost în mod structural dezavantajați față de salariații de sex feminin, în procesul de concediere colectivă. În mod asemănător, o prezumție în ceea ce privește fapte de discriminare directă sau indirectă, pe criteriul de vârstă, nu poate fi reținută în acest caz, în lipsa oricaror indicii (orice mijloace de probă, inclusiv date statistice) de natură a presupune că vârsta a constituit unul din criteriile de concediere colectivă, ce au afectat preponderent persoanele de o anumită vârstă. Pe de altă parte, existența unui conflict de natura juridică între soția petentului și partea reclamată, nu poate fi coroborată cu niciun element vecin și conex de natură a da naștere unei prezumții că desfacerea contractului de muncă a datorat acestui motiv.

6.10. Natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu interzis, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată. Din probele aflate la dosar incidente obiectului petiției, nu se poate reține existența unui raport de cauzalitate între faptele imputate (desfacerea contractului de muncă) și criteriile de discriminare invocate (situația familială-conflictul între soția petentului și partea reclamată, vârsta sau sexul). Or, astfel cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție „O.G. nr. 137/2000 analizează fapte de discriminare care prin criteriile mai sus anunțate (n.n. art. 2 alin.1) se diferențiază de fapte care sunt de natură să producă aceleași consecințe, dar intră sub incidența altor acte normative”. (A se vedea Decizia nr. 1530 din 19 martie 2009, Înalta Curte de Casație și Justiție)

6.11. Din acest punct de vedere, se impune a preciza că în legătura cu nerespectarea sau neindeplinirea obligațiilor prevăzute de Codul muncii sau contractul colectiv de muncă, în legătură cu modalitatea de desfacere a



contractului de muncă, reîncadrarea unui salariat pe un post desființat, condiția ca desființarea sa fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă, Colegiul nu este îndrăguit a cenzura aceste aspecte întrucât ar presupune soluționarea unui conflict de muncă. Or, judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor stabilite conform Codului de procedura civilă.

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. Aspectele sesizate nu intră sub incidența prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000 republicată;
2. Clasarea dosarului;
3. Se va răspunde petentului în sensul celor hotărâte;
4. O copie a hotărârii se va transmite părților: B. S, cu domiciliul în ; S. C. Contoare S.A., prin reprezentant, cu sediul în Buzău, str. Mesteacănului, nr.10, jud. Buzău

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, 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 - Președinte

GERGELY Dezideriu – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

JURA Cristian – Membru



PANFILE Anamaria – Membru



POP Ioana Liana – Membru



VASILE Alexandru Vasile – Membru



Data redactării 21.06.2010

Hotărâre Redactată. G.D., tehnored. A.P., 3 exemp.

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.

