



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATÉREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

HOTĂRÂREA NR.64
din 03.02.2009

Dosar nr: 566/2008

Petiția nr: 10257/30.07.2008

Petent: V I

Obiect: disponibilizarea petentului în urma restructurării și reorganizării societății

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I. 1. Numele și domiciliul petentului

1. V I

I. 2. Denumire și sediu reclamat

1. S.C. Alro S.A., sediu: mun. Slatina, str. Pitești , nr. 116, jud. Olt

II. Citarea părților

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.

Prin adresa cu nr.16311 din 23.12.2008 a fost citat petentul dl. V I . Prin adresa nr. 16314 din 23.12.2008 a fost citat reclamatul S.C.Alro S.A prin reprezentant. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 20.01.2009. La data stabilită de Consiliu părțile au fost prezente.

Prin citații, Consiliul a solicitat părților să își prezinte punctul de vedere precum și orice mijloace de probe referitor la obiectul petiției, respectiv al susținerilor.

III. Obiectul sesizării și susținerile părților

Potentul, prin adresa nr. 10257/30.07.2008, ne sesizează cu privire la faptul că postul deținut a fost desființat ca urmare a reorganizării societății fapt pentru care a fost disponibilizat. Potentul consideră că motivul care a stat la baza disponibilizării sale este vârsta. Acesta având funcția de tehnician-normator în cadrul serviciului Proiectare și Optimizare Procese de Muncă arată că, în data de 24 și 25.07.2008, și-a luat concediu de odihnă deoarece nu se simțea prea bine. La efectuarea controlului medical s-a constatat că ar suferi de o boală cronică provocată de condițiile de la locul de muncă,



stres, surmenaj, epuizare nervoasă și fizică, insomnie, instabilitate care au acționat negativ asupra stării sale de sănătate, fiind internat de urgență pentru a determina gradul de manifestare a afecțiunii și pentru a stabili raportul acesteia cu condițiile de stres formate. Prin notificarea emisă de angajator cu nr. 5375 din 22.07.2008 i se sduce la cunoștință că începând cu data primirii prezentei i se acordă un preaviz de 30 de zile lucrătoare, iar la expirarea acestui termen, contractul individual de muncă urmează să înceteze în baza art. 65 alin.1 din Codul Muncii coroborat cu art. 65 din CCM Alro, măsură considerată de petent ca fiind nelegală pentru care cere sindicatului care îl reprezintă să participe activ la medierea conflictului de muncă dintre el și patronat potrivit art. 8 din Codul muncii iar dacă în situația în care medierea nu este posibilă pe cale amiabilă acordă mandatul Sindicatului Aluministul care îl reprezintă să își exercite atribuțiile prevăzute în art 28 din Legea nr. 54/2003, care prevede, că, organizațiile sindicale au dreptul de a întreprinde orice acțiune prevăzută de lege, inclusiv de a formula acțiuni în justiție în numele membrilor săi. Petentul menționează că dl. Director adjunct de Resurse Umane ing. D N a încălcat art. 41 din Constituție și art. 59 din Codul Muncii, în care este interzisă concedierea salariaților pe criterii de vârstă, opțiune politică, handicap, etc. instaurând teroare și depășindu-și atribuțiile pe care acesta le are. Petentul a prezentat un tabel cu 33 de locuri unde ar fi putut lucra, însă directorul adjunct a informat că, cunoaște lista dar oamenii nu-l vor. În concluzie petentul cataloghează această acțiune ca fiind un abuz de drept în rezilierea unilaterală a contractului de muncă din inițiativa angajatorului deoarece are vechime de 30 de ani în societate fără nicio abatere.

Sușinerile domnului D N dir. adj. Resurse Umane din cadrul S.C ALRO S.A

Prin adresa nr. 13508 din 22.10.2008 domnul N D arată următoarele: Mesajul înaintat sindicatului Aluministul, prin care se arată de către petent că se practică în S.C ALRO S.A diferite forme de discriminare pe criteriu de vârstă nu este adevărat.

În e-mailul pe care l-a transmis dl. D N în data de 19.06.2008 șefilor de secții și servicii, și în copie directorilor de sectoare, era vorba despre o posibilă listă cu salariați cărora urma să li se aplice procedura de încetare a activității din inițiativa societății (art. 65 Codul Muncii coroborat cu art.65 din CCM). Lista nu a fost transmisă să streseze salariații, de aceea s-a transmis numai șefilor de secții, servicii și directorilor de sectoare, obiectivul mesajului era ca această listă să fie revizuită pentru observații sau eventuale completări. Acest mesaj nu era în niciun caz adresat salariaților din listă; printr-o încălcare gravă a procedurilor interne referitoare la confidențialitatea mesajelor electronice de către unul dintre colegii cărora era adresat mesajul, acesta a ajuns în posesia și altor salariați decât cei din adresă (anexată).

Lista de 20 salariați revizuită în urma observațiilor conducerii Uzinei de Aluminiiu aprobată de către conducerea societății, prin care se justifică menținerea posturilor de operatori (anexată) a fost înaintată sindicatelor în conformitate cu procedura aprobată



Domnul N D menționează că s-a respectat pas cu pas procedura "Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului", în conformitate cu responsabilitățile Direcției Resurse Umane.

Referitor la acuzația că personal a instaurat un regim de teroare în rândul salariaților este total neadevărată, nu Direcția Resurselor Umane singură face propunerile de liste pentru încetare activitate și după cum s-e arată din mesajul din data de 19.06.2008, propunerile se fac împreună cu șefii de secții, servicii, cu viza directorilor de sectoare și cu respectarea strictă a procedurii aprobate în acest sens.

Referitor la propunerea Direcției Resurse Umane ca petentul să-și înceteze activitatea în concordanță cu art. 65 Codul Muncii coroborat cu art. 65 din CCM, motivele sunt exprimate în anexa 4 și nu au nici cea mai mică tentă de discriminare pe criteriu de vârstă. Urmare procesului de reorganizare datorat modernizărilor din ultimii ani, Consiliul de Administrație a aprobat pe anul 2008 o organigramă de lucru de 3718 posturi, față de 4328 salariați câți existau la începutul anului. Prin măsurile de organizare în cadrul Direcției Resurse Umane s-a propus și s-a aprobat reducerea postului de tehnician normator de la Departamentul Piese Schimb ocupat de către petent, urmând ca sarcinile să fie redistribuite la ceilalți colegi din cadrul serviciului.

Motivul pentru care s-a propus încetarea activității petentului este următorul:

- era singurul cu studii medii, restul din colectiv sunt cu studii superioare
- are punctajul cel mai slab la evaluarea făcută la începutul anului
- are implicarea cea mai slabă în realizarea sarcinilor de serviciu.

Domnul N D consideră că s-au respectat procedurile interne precum și legislația în vigoare referitoare la aplicarea programului de încetare a activității din inițiativa societății, precum și la propunerea de nominalizare a petentului din cadrul Direcției Resurse Umane.

Prin adresa înregistrată cu nr. 1156 din 29.01.2009 S.C. ALRO S.A Slatina reprezentată de domnul ing. D G – Director General a înaintat lista cu vârsta medie a salariaților care au plecat din S.C Alro S.A. în perioada anilor 2006-2008 inclusiv.

În anul 2006, vârsta medie a salariaților plecați din societate este de 44 ani 06 luni; în anul 2007 vârsta este de 39 ani și 11 luni iar în anul 2008 vârsta medie este de 48 de ani și 07 luni.

Reorganizarea activității societății nu a avut drept criteriu vârsta sau orice alt criteriu de discriminare; acest lucru reiese și din statisticile enumerate ci, a avut ca scop eficientizarea activității, reducerea costurilor și încadrarea în bugetele aprobate de către acționari.

Reducerea numărului salariaților s-a realizat în principiu la S.C. Alro S.A prin acordul părților, în sensul că salariații interesați au accesat Programele de voluntariat și în schimbul unor compensații au ales să plece din societate. Au fost însă 3 persoane care nu au dorit să acceseze Programele de voluntariat și în cazul lor s-a procedat la restructurare individuală; dintre aceste 3 persoane una este petentul care la data restructurării avea în jur de 58 de ani, alt salariat avea în jur de 57 de ani iar cel de-al treilea salariat 39 de ani. Rezulă încă o dată, că nici în cazul restructurărilor individuale vârsta nu a fost un criteriu. Societatea nu a efectuat nicio angajare în anul 2008 în cadrul Direcției de Resurse Umane și cu atât mai puțin în cadrul Serviciului în care lucra petentul.



De asemenea, precizează că, prin decizia nr. 2473/04.09.2008 a încetat contractul individual de muncă al petentului pe motivul că societatea SC Alro SA aflată în plin proces de reorganizare, optimizare și dezvoltare continuă a activității, a desființat postul ocupat de petent. Subliniază faptul că postul avea caracter unic în cadrul societății, astfel că la restructurarea petentului nu se poate vorbi despre aplicarea unor criterii de selecție a personalului. Unul dintre motivele avute în vedere de către Direcția Resurse Umane când a propus desființarea unor posturi din cadrul său a fost și competența și performanțele profesionale de care au dat dovadă proprii săi salariați.

Cauza desființării postului, a fost efectivă, reală, a avut un caracter obiectiv și nu unul subiectiv, fiind impusă de dificultăți economice. Însă postul ocupat de petent în cadrul Serviciului de Proiectare și Optimizare Procese de Muncă nu a fost singurul desființat; alte 4 posturi, diferite de cele ale petentului au fost și ele desființate, persoanele care le ocupau înscriindu-se în Programele de voluntariat, în vigoare în S.C. Alro S.A. Decizia nr.2473/04.09.2008 de încetare a contractului individual de muncă al petentului nu și-a produs efectele, deși a fost emisă în data de 04.09.2008 efectele deciziei au fost suspendate (conform art. 2) de starea de incapacitate temporară de muncă în care s-a aflat petentul până la data de 21.01.2009. Chiar înainte de expirarea perioadei pentru care fusese emis ultimul certificat de concediu medical pe care l-a prezentat la societate, petentul a depus o cerere de încetare a contractului individual de muncă pentru pensionare pentru invaliditate.

În concluzie, solicită respingerea petiției pentru inexistența unor fapte de natura celor sancționate de OG nr.137/2000, în principal prin inexistența ab initio, din conținutul petiției, a existenței unor situații similare ale unor persoane tratate diferit pe criteriile sancționate de OG nr. 137/2000, în subsidiar prin inexistența oricărui probe ale existenței unor astfel de fapte care să ducă la răsturnarea sarcinii probei.

De asemenea, menționăm că, în data de 05.11.2008 o echipă de investigație a CNCD s-a deplasat în municipiul Slatina, județul Olt în vederea obținerii de informații suplimentare cu privire la obiectul petiției.

IV. Motivele de fapt și de drept

În fapt, Colegiul director a reținut că petentul contestă decizia de disponibilizare ca urmare a restructurării și reorganizării societății.

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.



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. În situația de față, postul deținut de petent avea caracter unic, fiind exclusă existența unui tratament diferențiat sau preferință a societății pentru alte persoane.

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. Colegiul Director reține că, în speța de față, nu se face dovada existenței unui criteriu de discriminare care să fi dus la decizia reclamatei de a-l disponibiliza pe petent, ci desființarea anumitor posturi în societate motivul fiind necesitatea reducerii continue a costurilor, indiferent de natura lor.

c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui **drept recunoscut de lege**. Petentului nu i s-a aplicat un tratament diferențiat, pentru că nu există un post similar, comparabil cu al său. Desființarea a avut un caracter obiectiv, străin de orice subiectivism pe care îl acuză petentul. Mai mult, ca toți ceilalți salariați ale căror posturi au fost desființate, petentul a primit compensații bănești.

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. Colegiul Director reține că, în acest caz, justificarea obiectivă a constatat în motivele care au dus la începerea procesului de concediere colectivă.

Astfel, nu toate situațiile în care anumite persoane sunt tratate diferențiat, pot constitui fapte sau acte de discriminare, iar un asemenea tratament poate avea la bază un alt motiv decât apartenența persoanei respective la una dintre categoriile prevăzute în art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000.

Examinând sesizarea petentului și dispozițiile legale incidente, Colegiul Director constată că faptele prezentate nu constituie fapte de discriminare potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. faptele prezentate nu constituie acte de discriminare, conform **art. 2 alin. 1** Ordonanței de Guvern **nr. 137/2000**, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;
2. clasarea dosarului;
3. o copie a hotărârii se va trimite părților ;



Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, 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 ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

COMȘA CORINA NICOLETA – Membru

DEZIDERIU GERGELY – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU – Membru

PANFILE ANAMARIA - Membru

VASILE ANA MONICA – Membru

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.

Data redactării 17.02.2009

