



**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: support@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 318
din 19.09.2012**

Dosar nr.: 406/2011

Petiția nr.: 6122/27.10.2011

Petent: E F

Reclamat: Regia Autonomă de Transport Craiova

Obiect: desfacerea contractului de muncă abuziv

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1. E F

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.2.2. Regia Autonomă de Transport Craiova

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la desfacerea contractului de muncă abuziv. Petenta, fiind unic întreținător, consideră discriminatoriu faptul că i-a fost desfăcut contractul de muncă pentru că nu a fost de acord cu neregulile făcute de conducere.

III. Procedura de citare

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, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura legală de citare a părților.

3.2. Prin adresa nr. 6122 din 16.11.2011 a fost citată petenta pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 06.12.2011, Consiliul solicitând și precizarea criteriului care a stat la baza tratamentului invocat. Petenta a fost absentă la audiere și a transmis un punct de vedere prin adresa nr. 6759/05.12.2011.

3.3. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Petenta arată că a fost angajata Regiei Autonome de Transport Craiova din anul 1977, iar în anul 2010 i-a fost desfăcut contractul de muncă, ca urmare a concedierii colective, prin decizia nr. 1282/30.09.2010. Petenta precizează că a fost încadrată la art. 57 lit. b, pct. 2 din Contractul Colectiv de Muncă, anume măsura desfacerii contractului individual de muncă să afecteze, mai întâi, persoanele care nu au copii în întreținere. Petenta consideră că a fost încadrată greșit la acest articol

pentru că are copii și pentru că nu este căsătorită rezultă că este unic întreținător. Astfel ar fi trebuit să fie încadrată la art. 57 lit. b, pct. 3 din Contractul Colectiv de Muncă, anume măsura desfacerii contractului individual de muncă trebuia să o afecteze în ultimul rând persoanele care sunt unici întreținători, respectiv petenta. Acest lucru nu s-a întâmplat deoarece conducerea vroia să scape de salariații care nu au fost de acord cu neregulile făcute de conducere. În cazul său a fost pusă să modifice și să semneze inventare incorecte.

4.1.2. Petenta menționează că din 69 de salariați concediați 24 au primit locuri de muncă la control și pază, fiind excluși aceia care nu sunt agreați de conducere. Petenta consideră că au fost păstrați în funcții sau au fost mutați pe alte posturi acei salariați agreați de conducere.

4.1.3. Petenta precizează prin adresa nr. 6759/05.12.2011 că la baza tratamentului invocat, ca și criteriu de discriminare, este faptul că este o persoană incomodă pentru că a încercat să facă cunoscute neregulile din cadrul R.A.T. Craiova și drept urmare a fost sancționată cu desfacerea contractului individual de muncă, având ca pretext concedierea colectivă. De asemenea petenta consideră că nu a fost respectată procedura prevăzută de Codul Muncii care trebuia parcursă pentru efectuarea concedierilor.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director reține că aspectele sesizate nu intră sub incidența art. 2 al Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată;

5.2.1. În drept, 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, în speța de față, 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.

5.2.2. Astfel, Colegiul constată că, în esență, petenta invocă vătămarea drepturilor sale prin desfacerea contractului de muncă abuziv, fără a se respecta Contractul Colectiv de muncă precum și prevederile Codului Muncii privind concedierea colectivă. Consiliul este chemat astfel să se pronunțe cu privire la nerespectarea contractului colectiv de muncă și a prevederilor Codului Muncii.

5.2.3. Ca atare, fondul problemei în prezenta speță este corelativ faptului că prezumțiile ce se nasc în cauză nu se circumstanțiază în legătură cu un eventual criteriu interzis de art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată ci în legătură cu un aspect de legalitate, ceea ce plasează cazul în afara incidenței discriminării, așa cum e reglementată de art. 2 alin.1 sau alin.3 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Or, în exercitarea competențelor sale determinate de O.G. nr 137/2000, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate pronunța asupra unor aspecte de legalitate din care poate decurge un eventual tratament diferit. Pentru a reține incidența unui atare scop sau efect, în prezenta speță, Colegiul ar trebui să se substituie instanței judecătorești pentru a analiza justificarea aplicabilității prevederilor legale și a actelor secundare, ca temei legal, în speța de față.

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 art. 2 al Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

2. Clasarea dosarului;

3. 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, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

THEODORA BERTZI - Membru

CAZACU IOANA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA - Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

Motivele de fapt și de drept redactate C.I.

Tehnoredactat D.D.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ,** constituie de drept titlu executoriu.