



**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](mailto:support@cncd.org.ro)  
**Operator de date cu caracter personal nr. 11375**

**HOTĂRÂREA NR.348**  
**din data de 29.05.2013**

**Dosar nr.:471/2012.**

**Petiția nr.:5304/30.10.2012.**

**Petent:R.S.I.**

**Reclamat:S.C.CDI Oilfield Service SRL, S.C. Adecco Resurse Umane SRL.**

**Obiect: Concediere de la locul de muncă.**

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților.**

**I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei:**

**I.1.1. R.S.I.**

**I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate:**

**I.2.1. S.C. CDI Oilfield Service SRL**

**I.2.2. SC Adecco resurse Umane SRL**

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare.**

1. Petentul, angajat al **S.C. CDI Oilfield Service SRL**, susține că a fost concediat în urma nepromovării concursului de verificare a cunoștințelor, concurs organizat de către SC Adecco resurse Umane SRL, fără adaptare la gradul de handicap al petentului.

2. Petentul susține faptul că angajatorul nu a anunțat firma de evaluare despre handicapul hipoacuzic și nu a primit informațiile necesare privind desfășurarea concursului.

**III. Procedura de citare.**

1. Petentul a fost citat prin adresa nr. 5304/05.11.2011 și părțile reclamate prin adresele înregistrate cu nr. 5402/05.11.2012, procedura de citare fiind astfel îndeplinită, conform dispozițiilor O.G. nr.137/2000, republicată.

2. La termenul de audieri din data de 06.12.2012, părțile reclamate au fost prezente, petentul a fost absent.

3. Prin rezoluția nr.1/09.01.2013, a fost dispusă efectuarea unui raport de investigare la fața locului. La dosarul cauzei a fost depus raportul de investigare înregistrat cu nr. 95/29.01.2013.

#### **IV. Susținerile părților.**

##### **Susținerile petentului.**

1. Petentul, lăcătuș mecanic susține că a fost concediat în urma nepromovării concursului de verificare a cunoștințelor, concurs organizat fără adaptare la gradul de handicap al petentului. Petentul susține faptul că angajatorul nu a anunțat firma de evaluare despre handicapul hipoacuzic și nu a primit informațiile necesare privind desfășurarea concursului.

2. Petentul a încercat să explice situația sa, dar nu s-a ținut cont de solicitarea acestuia de a i se adapta desfășurarea examenului, conform necesităților acestuia. Petentului i s-a comunicat că dacă nu va susține examenul se va menționa ca a fost absent de la examen, examen care nu a fost susținut de către toți angajații.

3. Petentului nu i s-a permis să beneficieze de serviciile unui interpret și nici asistență juridică la examenul scris, potrivit legii 448/2006.

4. Angajatorul l-a pus în situația de a alege între salarii compensatorii și 9 luni de șomaj sau să meargă în localitatea Ticleni, județul Gorj, sau la Suplacu de Barcău din județul Bihor, pentru a nu fi concediat.

5. Fiind obligat să susțină examenul scris, calificativul obținut de petent a fost „nesatisfăcător”, în urma căruia a fost concediat, fără să fie chemat la o conciliere.

6. Prin adresa nr. 6107/11.12.2012, petentul face referire la faptul că C. I., N. D. și A. I, colegii petentului cu funcție similară, nu au susținut examen și nu au fost concediați. În ce privește trainingurile organizate de către angajator și la care petentul a participat, acesta nu a înțeles din ce s-a prezentat, pentru că avea nevoie de prezența unui interpret.

7. De asemenea, petentul susține că nu a fost întrebat dacă are nevoie de un interpret, anterior examinării.

8. Cu privire la modul de evaluare organizat în mod egal pentru toți angajații, petentul face referire la faptul că susținerea interviului necesita serviciile oferite de un interpret.

9. În ce privește susținerea interviului Comportamental, unde angajatorul susține că pe baza întrebărilor în scris adresate de către reprezentanții Adecco Resurse Umane SRL, ar fi dat cele mai bune răspunsuri, petentul susține că nu este fișa lui, deoarece nu este scrisul acestuia. Scrisul petentului poate fi ușor evidențiat din anexa nr. 2 (cerere copiată cu privire la întocmirea documentelor pentru concediere).

10. Petentul susține că, în ce privește variantele oferite de către reclamat, de a munci într-un alt loc, decât cel de unde urma să fie concediat, acesta susține că a solicitat dlui C.V. – district manager, să transmită o scrisoare pentru a beneficia de una din cele două opțiuni oferit (Ticleni, jud. Gorj sau Suplacu de Barcău, jud. Bihor), însă i s-a transmis că chiria este destul de mare, iar având în vedere cheltuielile de trai nu ar fi rentabil să aleagă una din cele două opțiuni, mai bine să accepte salariile compensatorii, putând astfel să deschidă o afacere,

deroarea sunt exceptat de la plata taxelor și impozitelor, fiind persoană cu handicap.

11. Petentul susține că nu a fost chemat la nici o conciliere, pentru o soluție mai bună. Pur și simplu a fost pus în fața faptului împlinit.

### **Sușinerile părților reclamate.**

1. Prin punctul de vedere emis și depus la dosar înregistrat cu nr. 6046/06.12.2012, CDI Oilfield Services SRL, susține faptul că petentul a devenit salariat al societății, prin transfer, conform legii, prin încheierea contractului de prestări servicii, între Petrom SA și subscrisa, în anul 2009, ce a vea în vedere externalizarea unei părți din activitatea de reparații pompe, la anumite locații din țară. Petentul a ocupat funcția de recondiționer scule și utilajepetroliere la atelierul din Icoana Ciurești, județul Olt.

2. Referitor la activitatea desfășurată la atelierelor de reparații s-a constatat o scădere a numărului de intervenții, astfel Societatea a hotărât reorganizarea activității de reparații la atelierelor de reparații, printre care și cel unde și desfășura activitatea și petentul.

3. Ca rezultat al reorganizării, a avut loc desființarea unui număr de 53 de poziții de lăcătuș mecanic/recondiționer utilaje scule petroliere și eliminarea acestora din organigramă în două etape. În prima etapă au fost desființate un număr de 28 de poziții, petentul fiind concediat în a 2-a etapă de concediere, etapă nefinalizată, doar 10 din cei 25 de salariați, primind deciziile de concediere.

4. În vederea stabilirii salariaților care urmau a fi concediați a fost contractată o societate de evaluare externă, Adecco Resurse Umane SRL. În urma evaluării, petentul a obținut nota finală 2.43, astfel a avut loc concedierea petentului potrivit art.65 alin. 1 din Codul Muncii.

5. În data de 08.10.2012, petentului i-a fost înmănat de către dl. C.V, District Manager al Atelierelor de reparații pompe, preavizul de concediere nr. 440/03.10.2012.

6. În data de 12.10.2012, petentului i-a fost comunicată adresa nr. 439/03.10.2012, prin care i se aducea la cunoștință faptul că i s e oferă un alt loc de muncă vacant în cadrul Societății la atelierul Țicleni, județul Gorj sau atelierul Suplac, județul Bihor. Petentul a avut la dispoziție 2 zile lucrătoare de la comunicarea adresei pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locurile de muncă oferite ca alternativă, aspect pe care petentul l-a refuzat.

7. Petentul a fost informat că va beneficia la încetarea contractului de muncă de plata sumei de 15.416 lei, reprezentând 50% din pachetul de compensație prevăzut în Planul Social Petrom, și de 15 zile lucrătoare libere plătite pentru a-și căuta un alt loc de muncă.

8. În data de 07.11.2012, petentul a dat o declarație prin care a adus la cunoștința angajatorului că nu se află în incapacitatea temporară de muncă și că Societatea poate demara procedura întocmirii documentelor de concediere.

9. În data de 13.11.2012 petentului i-a fost comunicată **decizia de concediere nr.505/07.11.2012.**

10. Evaluarea petentului s-a făcut **în două etape, evaluarea comportamentală care a constat în susținerea unui interviu și evaluarea**

**profesională tehnică care a constat într-un test grilă format din 15 întrebări, întrebările testului grilă au fost formulate în scris.**

11. Având în vedere handicapul auditiv al petentului, partera reclamată face precizarea că anterior evaluării, petentul a refuzat oferta reprezentanților Societății care l-au întrebat pe petent dacă dorește prezența unui interpret și dacă are nevoie informații adiționale cu privire la procesul de evaluare.

12. Cu privire la testul grilă, petentul avea toate capacitățile necesare în vederea rezolvării testului, nejustificându-se prezența unui interpret sau orice altă asistență suplimentară. În ce privește solicitarea petentului de asistență juridică, aceasta nu este prevăzută de legiuitor ca fiind în sarcina angajatorilor persoanelor cu handicap.

13. În ce privește evaluarea comportamentală, petentul a obținut un punctaj de 21.97, fiind cel mai mare punctaj obținut în cadrul evaluării. Însă rezultatul de latestul comportamental, avea o pondere de 20% din punctajul final, restul de 80% fiind dat de testul profesional tehnic.

14. În cadrul testării tehnice, petentul a obținut nota 1, cea mai scăzută notă din cadrul evaluării de la atelierul din Icoana Ciurești, unde toți salariații au avut același test grilă.

15. Prin punctul de vedere emis și depus la dosar înregistrat cu nr. 455/28.01.2013, **S.C. Adecco Resurse Umane SRL**, susține faptul că evaluarea s-a realizat după o metodologie proprie redactată la solicitarea beneficiarului.

16. În cadrul interviului, petentul a solicitat pe post de interpret și s-a prezentat însoțit de dl. Ciobanu Iulian, șef de echipă. Petentul a refuzat să scrie răspunsurile la întrebările formulate în scris pe motiv că este emoționat, răspunsurile fiind notate de către responsabilul care se ocupa cu efectuarea chestionarului.

17. Pe parcursul interviului, petentului i-au fost oferite toate clarificările solicitate pentru a obține răspunsurile la întrebările din formularul de evaluare, alocând un interval de timp considerabil mai mare decât cel prevăzut inițial.

18. Prin adresa nr.500/28.01.2012, reprezentantul **S.C. Adecco Resurse Umane SRL**, răspunzând la anumite întrebări ale delegatului CNCD, cu efectuarea raportului de investigare, asupra unor chestiuni ce nu au fost punctate în cadrul punctului de vedere transmis de către reclamat, acesta pune în vedere că societatea, anterior efectuării testului, în cazul petentului, a recomandat folosirea unui interpret, a doua soluție recomandată fiind testul scris. Alegerea angajatorului după recomandările primite a fost utilizarea unui test scris pentru acest caz.

19. Societatea beneficiară nu a prezentat în mod specific informații legale de capacitatea petentului de a înțelege texte scrise și de a redacta răspunsuri. Aceasta a comunicat faptul că petentul este absolvent de școală normală.

20. Cu privire la prezența dlui C.I., la efectuarea testului, acesta s-a prezentat la solicitarea expresă a petentului.

**V. Motivele de fapt și de drept.**

1. **În fapt**, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), reține că este sesizat un posibil comportament discriminatoriu, ce are în vedere concedierea petentului, urmare a organizării la

locul de muncă a unui proces de evaluare, în cadrul secțiilor din care făcea parte și petentul, în vederea reducerii numărului de personal.

2. Prezumția ce reiese din prezenta cauză, are în vedere situația în care partea reclamată, una dintre cele două societăți, sau ambele (concursul având în vedere 2 etape, una tehnică, organizată de către reclamata la care era încadrat petentul, iar a doua comportamentală, organizată de societatea de resurse umane), prin concursul organizat, nu i-a respectat drepturile conferite de dispozițiile speciale ale legii 448, în condițiile în care acesta, suferind de hipoacuzie grad II, nu a beneficiat de serviciile unui interpret, nereușind să promoveze cele două teste, în consecință, față de punctajul minim obținut, acesta fiind concediat prin decizia nr.505/07.11.2012.

3. Cert este că, în cadrul primei etape, proba tehnică, unde petentul nu a fost ajutat de un interpret, acesta a obținut punctaj minim, 1 punct, punctaj care avea o pondere de 80% din nota finală. În cadrul celei de a doua etape, petentul a obținut un punctaj maxim, fiind printre cele mai mari punctaje obținute în cadrul evaluării comportamentale, în condițiile în care a fost asistat de un coleg de muncă, iar compania de resurse umane a adaptat testul la necesitatea petentului.

4. În ce privește prezența interpretului, reclamatul cu care avea relații contractuale petentul, a decis că nu este necesară prezența unui interpret, fapt ce reiese din cele expuse de către petent și de către partea reclamată **SC Adecco Resurse Umane SRL**, cu toate că aceștia au recomandat prezența unui interpret.

5. Cu privire la susținerea examenului de către angajații care lucrau în secțiile unde a fost constatată necesitatea reducerii numărului de posturi, față de o acivitate redusă în cadrul acestora, petentul susține că nu toți angajații au fost supuși testului, și astfel reorganizării. În aceste condiții, petentul vorbește despre trei colegi (**C.I., N.D, A.I.**), colegi care nu sunt pe lista depusă de către reclamatul SC CDI Oilfield Service SRL, tabelul cu punctajul final pentru salariații care au efectuat procesul de evaluare, la atelierul Icoana Ciurești.

6. Cu privire la oferta de a lucra în una din cele două locații unde există locuri disponibile, conform calificării, întradevăr, la dosar este depusă adresa nr.439/03.10.2012, în care este stipulată oferta unui alt loc de muncă, în cele două locații stipulate. Cu privire la acest aspect, reclamatul **SC CDI Oilfield Service SRL** susține că în data de 12.10.2012, petentului i-a fost comunicată adresa nr. 439/03.10.2012, prin care i se aducea la cunoștință faptul că i se oferă un alt loc de muncă vacant în cadrul Societății la atelierul Țicleni, județul Gorj sau atelierul Suplac, județul Bihor.

7. Petentul a avut la dispoziție 2 zile lucrătoare de la comunicarea adresei pentru a-și manifesta în scris consimțământul cu privire la locurile de muncă oferite ca alternativă, **aspect pe care petentul l-a refuzat.**

8. Pe de altă parte, petentul, în ce privește variantele oferite de către reclamat, de a munci într-un alt loc, decât cel de unde urma să fie concediat, susține că a solicitat dlui Ciurea Virgil – district manager, să transmită o scrisoare pentru a beneficia de una din cele două opțiuni oferit (Țicleni, jud. Gorj sau Suplacu de Barcău, jud. Bihor), însă i s-a transmis faptul că chiria este destul de mare, iar având în vedere cheltuielile de trai nu ar fi rentabil să aleagă una din

cele două opțiuni, mai bine să accept salariile compensatorii, putând astfel să deschid o afacere, deoarece sunt exceptat de la plata taxelor și impozitelor, fiind persoană cu handicap.

9. Față de aceste două susțineri, Colegiul observă că la dosar există o singură probă care vine să certifice existența ofertei în sine, însă nu regăsim dovezi cu privire la o acceptare/refuz din partea petentului, sau un eventual refuz din partea reclamatului. Cert este că aceasta, oferta a existat.

10. Însă, având în vedere probatoriul depus în cauză, Colegiul observă că, după momentul evaluării, în cadrul căreia petentul a obținut un punctaj minim, mai ales evaluarea tehnică, deoarece ne raportăm la acest aspect ce a fost avut în vedere la demararea procedurilor de restructurare a posturilor din diviziile tehnice de întreținere și reparații (cu punctaj preponderent în cadrul evaluărilor), partea reclamată transmite ofertă de loc de muncă, pe un post asemănător, în cele două secții menționate. Întrebarea care se pune în aceste condiții este de ce face acest lucru reclamatul, în condițiile în care îi desființează postul, acesta nepromovând practic proba tehnică, deoarece s-a constatat că nu deține competențele tehnice în domeniu. Mai mult, de ce este oferit un termen de 2 zile pentru formularea unui răspuns la adresa în care este cuprinsă oferta, în condițiile în care aceasta a fost înregistrată în aceeași zi în care a fost înregistrat Preavizul de concediere, dispunând practic de cele 15 zile de preaviz.

11. Reclamatul susține că a existat un refuz din partea petentului, însă acesta nu a fost consemnat niciunde într-un document scris, practic nefăcând proba refuzului exprimat de către petent. De asemenea, preavizul de concediere, precum și oferta ce cuprindea cele două posturi vancate, oferite petentului pentru a face o opțiune, înăuntrul termenului de 2 zile, nu sunt semnate de către petent sau altă persoană care să certifice primirea acestora. Mai mult, preavizul de concediere, nu este semnat sau avizat nici de către grupul sindical, deși există mențiune expresă în cadrul preavizului, ce privește semnătura și ștampila sindicatului.

12. Cu privire la facilitarea interpretului, în cadrul celor două etape de evaluare, Colegiul observă că, deși prima evaluare, cea tehnică, avea o medie preponderentă în nota finală, petentului nu i-a fost asigurat beneficiul creat de dispozițiile legii 448, acesta obținând un punctaj minim. Totodată, Colegiul observă că, în cadrul celei de a doua evaluări, însoțit fiind, petentul a obținut unul dintre punctajele maxime, în condițiile în care deși reclamatul **SC Adecco Resurse Umane SRL** a făcut mențiunea necesității asigurării interpretului pentru petent, reclamatul **SC CDI Oilfield Service SRL** a considerat că nu este nevoie.

13. În aceste condiții, indirect se face proba faptului că, dacă petentul beneficia de un interpret în cadrul primei evaluări, poate că altul era rezultatul.

**14. În drept,**

15. **În drept,** Colegiul Director reține dispozițiile **Convenției Europene a Drepturilor Omului**, care la **art.14** dispune că *"Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție, trebuie să fie asigurată fără nici un fel de deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație"*.

16. **Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, care la **art.1** dispune interzicerea generală a discriminării, respectiv **paragraful 1** *"Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici un fel de discriminare bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație"* și **paragraful 2** *"Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică, pe baza oricăruia dintre motivele menționate la paragraful 1"*.

17. Art.2 alin.1 din OG nr.137/2000, republicată, dispune că " Potrivit prezentei ordonanțe, prin **discriminare** se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de rasa, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârsta, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice". Pornind de la definiția generală a discriminării, **art.2 alin.1** din ordonanță, **discriminarea directă**, pentru a reține existența unei fapte de discriminare, trebuie îndeplinite, cumulativ, următoarele **condiții**: **Existența unui tratament diferențiat** manifestat prin orice deosebire, excludere, restricție sau preferință; **Existența unui criteriu de discriminare**, conform criteriilor reținute de art.2 alin.1; **Tratamentul diferențiat să aibe ca scop sau efect** restrângerea, înlăturarea recunoașterii sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege; **Existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile**, conform art.1 alin.3 din ordonanță; **Existența unei legături de cauzalitate** între tratamentul diferențiat și criteriul de discriminare.

18. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională, **dupa cum dispune și O.G. 137/2000, care la art.1 alin.2** prevede că *"Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: .....*"; **art.2 alin.1** *"..... restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, .....*", precum și **Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, art.1 alin.1 *"Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege, .....*".

19. Analizând faptele expuse în petiție, Colegiul Director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care legat de **art.14** din Convenție, privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, 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 aflate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă"* (vezi

CEDO, 18.02.1991, Fredin vs. Suedia, paragraf 60; 23.06.1993, Hoffman vs. Austria, paragraf 31; 28.09.1995 Spadea și Scalabrino vs. Italia).

20. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat *principiul Egalității* ca unul dintre principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, principiul egalității **exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv** (vezi Sermide Spa vs. Cassa Conguaglio Zuchero and Others, cauza 106/83, 1984 ECR 4209, paragraf 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Sinetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) vs. Council of the European Union and Commission of the European Communities, Cauza C-146/91, 1994 ECR I-4199; Cauza C-189/01, Jippes and others 2001 ECR I-5689, parağ.129).

21. Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin art.2 alin.1 din O.G. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director se raportează la modul în care sunt întrunite, cumulativ, elementele constitutive ale art.2. Pentru a ne afla în domeniul de aplicare al art.2 alin.1, deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute la articolul în cauză, deasemenea trebuind să se refere la persoane aflate în situații comparabile dar care sunt tratate în mod diferit, datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat mai sus. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folositei sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

22. De asemenea, având în vedere cele expuse în prezentarea cauzei, Colegiul se raportează și la dispozițiile **art.6 lit.a** din Ordonanță, care dispune că ” *Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de munca și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de munca; ...*”.

23. **Art.20 alin.6** din OG nr.137/2000, republicată „*Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi ca faptele nu constituie discriminare. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de proba, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.*”

24. Probatoriul în materia nediscriminării constituie o excepție de la principiul general de drept, ce guvernează acest act procedural.

25. În cadrul sesizărilor ce privesc fapte de discriminare, legiutorul a înțeles să inverseze sarcina probei, în sensul în care **reclamantul** are sarcina de a



prezenta un minim de probatoriu, care să permită a se presupune existența unei fapte de discriminare, probatoriu ce poate consta în orice mijloc de probă, inclusiv înregistrările audio sau video, deasemenea o altă excepție în materie.

26. Astfel, practic suntem în prezența unei **prezumții relative de discriminare**, partea reclamată având sarcina de a proba că faptele nu sunt fapte de discriminare conform legislației în vigoare, existența unui scop obiectiv al faptei reclamate, scop ce a fost atins prin mijloace adecvate și necesare, sau orice alte împrejurări de fapt sau drept care scoate fapta de sub incidența legislației antidiscriminare. De reținut că prezenta regulă este valabilă atât în fața organelor administrativ-jurisdicționale, cât și în fața instanțelor de judecată sesizate cu soluționarea unor cereri privind fapte de discriminare.

27. În ce privește dispozițiile legii nr.448/2006, privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap, republicată și actualizată, Colegiul are în vedere faptul că angajatorul nu a respectat dreptul la adaptare rezonabilă de care beneficia petentul, în ce privește organizarea evaluării la care nu a avut parte de interpret. În acest sens a se vedea dispozițiile art.3, 4, 5 și 83 din lege.

28. Având în vedere cele expuse, Colegiu consideră că reclamatul **SC CDI Oilfield Service SRL** nu a răsturnat sarcina impusă de art.20 alin.6 din OG nr.137/2000, republicată, ce privește răsturnarea sarcinii probei.

29. De asemenea, cu privire la îndeplinirea condițiilor prevăzute pentru fapta de **discriminare directă**, Colegiul constată că suntem în prezența unei **diferențieri** – deși petentul suferea de un handicap, acestuia nu i-au fost puse la dispoziție condițiile pentru a putea fi evaluat, în condiții egale cu ceilalți angajați, ce a avut ca **efect** – restrângerea, înlăturarea recunoașterii sau exercitării, în condiții de egalitate a unui **drept** recunoscut de lege – dreptul la muncă, dreptul de a beneficia de un interpret, conform dispozițiilor legii 448 – adaptare rezonabilă), diferențiere bazată pe un **criteriu** interzis de ordonanță – handicap, diferențiere raportată la **situația comparabilă** a celorlalți angajați – care fie nu sufereau de un handicap, și au putu susține evaluările în condiții normale, fie nu au fost evaluați (cei trei colegi ai petentului, despre care acesta susține că nu au intrat în procedura de evaluare, astfel cum reiese și din probatoriul depus), reținându-se astfel un raport de cauzalitate directă între fapta reclamatului **SC CDI Oilfield Service SRL** și criteriul reținut în prezenta cauză.

30. Cât privește incidența art.6 lit.a din ordonanță, este indubitabil faptul că cele expuse au avut drept consecință încetarea raportului contractual, pe baza criteriului de discriminare reținut.

31. Pe cale de consecință, Colegiul Director al CNCD **constată fapta de discriminare potrivit art.2 alin.1, coroborat cu dispozițiile art.6 lit.a din OG nr.137/2000, republicată.**

32. Relativ la **sanctiunea contravențională**, Colegiul Director constată că termenul de prescripție al sancțiunii contravenționale, conform OG nr.2/2001, actualizată, a fost depășit, respectiv au trecut mai mult de 6 luni de la data săvârșirii faptei.

33. Având în vedere acest considerent, Colegiu Director al CNCD, urmează a face aplicarea dispozițiilor art.5 alin.2 lit.a, coroborate cu dispozițiile art.7 alin.3 din OG nr.2/2001, actualizată, sancționând partea reclamată **SC CDI Oilfield Service SRL** cu **avertisment**.

34. În același timp, Colegiul Director al CNCD **recomandă** părții reclamate **SC CDI Oilfield Service SRL**, să depună diligențe în a acorda accesul liber și neîngrădit la drepturile prevăzute de lege, oricăror persoane, indiferente de handicap, etnie, culoare a pielii, naționalitate, sau alte asemenea elemente care nu își au locul într-o societate democratică.

## **Opinie concurentă exprimată de Bertzi Theodora și Haller István privind sancționarea faptei de discriminare**

1. **Ordonanța nr. 137/2000**, republicată, la art. 26 alin. 1, prevede sancționarea faptelor de discriminare cu amendă contravențională, fără să specifice posibilitatea aplicării sancțiunii de avertisment, ceea ce arată că legiuitorul a considerat că aceste fapte, prin gravitatea lor, trebuie sancționate ca atare. Prin **O.U.G. nr. 19/2013** amenziile contravenționale au devenit mai mari, în motivare arătându-se că a fost nevoie de modificarea de urgență a **O.G. nr. 137/2000** „având în vedere:

- depășirea datei-limită pentru transpunerea corectă și completă în legislația națională din România a Directivei 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, și a Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă;

- scrisoarea Comisiei Europene de punere în întârziere a autorităților române [nr. C (2012) 3996 final], emisă la 22 iunie 2012 în Cauza 2012/2099, pentru neîndeplinirea obligației de stat membru al Uniunii Europene de transpunere corectă și completă a Directivei 2000/43/CE;

- scrisoarea de răspuns nr. 3.092/LO din 22.08.2012, prin care România s-a angajat să soluționeze aspectele sesizate de Comisia Europeană »până la jumătatea anului 2013«;

- faptul că prin promulgarea la data de 21 martie 2013 a Legii nr. 61/2013 pentru modificarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, proces legislativ inițiat în anul 2010, a fost asigurată transpunerea corectă a Directivei 2000/43/CE doar în ceea ce privește sarcina probei;

- faptul că parcurgerea unui proces legislativ pentru transpunerea corectă a celorlalte aspecte semnalate de către Comisia Europeană ar însemna o perioadă mare de timp, ceea ce ar duce la depășirea termenului asumat de către autoritățile române în fața Comisiei Europene;

- faptul că orice întârziere a autorităților române în transpunerea Directivei 2000/43/CE poate conduce la posibilitatea elaborării din partea Comisiei Europene a avizului motivat ce poate declanșa faza contencioasă prin sesizarea Curții de Justiție a Uniunii Europene cu o acțiune în constatarea neîndeplinirii obligațiilor de stat membru;

- riscul angajării răspunderii României pentru încălcarea obligațiilor de a transpune Directiva 2000/43/CE și Directiva 2000/78/CE, ce poate avea ca

rezultate plata unei sume forfetare, precum și a unor penalități cu titlu cominatoriu”

2. Directivele Uniunii Europene în domeniu (ex. **Directiva Consiliului 2000/43/CE**, prin art. 15) și jurisprudența Curții Europene de Justiție solicită statelor membre Uniunii Europene aplicarea de sancțiuni efective, proporționale și descurajante. Neaplicarea unei amenzi contravenționale nu se poate considera a fi o sancțiune efectivă și descurajantă.

3. Prin aplicarea sancțiunii de avertisment de către CNCD România riscă sancțiuni aspre pentru neimplementarea directivelor Uniunii Europene în domeniul combaterii discriminării.

4. În **Cauza C81/12**, soluționată de către Curtea Europeană de Justiție la 25.04.2013, având ca părți Asociația ACCEPT și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, a partra întrebare supusă soluționării a avut următorul conținut: *„Dacă imposibilitatea aplicării sancțiunii contravenționale cu amenda în cauzele de discriminare după expirarea termenului de prescripție de 6 luni de la data săvârșirii faptei, conform articolului 13 alineatul (1) din OG nr. 2/2001, este contrară articolului 17 din Directiva 2000/78 sub aspectul că sancțiunile în cazurile de discriminare trebuie să fie efective, proporționale și disuasive?”* La această întrebare Curtea Europeană a oferit următorul răspuns: *„articolul 17 din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale în temeiul căreia, în cazul constatării unei discriminări pe motive de orientare sexuală, în sensul acestei directive, nu este posibil să se aplice decât un avertisment, precum cel în discuție în litigiul principal, atunci când o asemenea constatare intervine după expirarea unui termen de prescripție de șase luni de la data săvârșirii faptei dacă, în temeiul aceleiași reglementări, o asemenea discriminare nu este sancționată în condiții de fond și de procedură care conferă sancțiunii un caracter efectiv, proporțional și disuasiv”*.

5. Având în vedere faptul că directivele Uniunii Europene trebuie aplicate direct chiar dacă contravin legislației naționale, aplicarea termenului de prescripție de 6 luni în România a fost în contractie cu legislația europeană din momentul în care România a devenit membru UE, și nu din momentul soluționării **Cauzei C81/12**, de unde rezultă că nici cauzei soluționate prin prezenta hotărâre nu se pot aplica prevederile art. 13 alin. 1 al **OG nr. 2/2001**.

6. În analiza aplicării sancțiunii trebuie analizate și efectele faptei de discriminare: o persoană și-a pierdut locul de muncă, a devenit șomer doar datorită unei dizabilități care nu l-a împiedicat să-și exercite sarcinile de serviciu dar l-a împiedicat să dea un examen privind competențele sale în condiții de egalitate cu alte persoane.

7. În analiza aplicării sancțiunii trebuie analizat și faptul că întârzierea soluționării cauzei nu s-a datorat petentului, care a furnizat toate datele necesare soluționării cauzei în timp. Aplicarea prevederilor art. 13 alin. 1 al **OG nr. 2/2001**, în afara faptului că sunt în contradicție cu directivele Uniunii Europene, favorizează reclamații care tergiversează soluționarea cauzei exact cu scopul de a nu mai fi sancționați cu amendă contravențională.

8. Totodată trebuie conștientizat faptul că în România oamenii de multe ori nu aleg calea procesului civil pentru a obține daune materiale și morale, înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare

discriminării pentru că aceste procese pot dura extrem de mult (dovadă cauzele soluționate la CEDO de condamnare a României pentru nerespectarea termenului rezonabil al proceselor), consumând timp, bani, energie. A nu lua în considerare acest factor de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este în mod evident o nerespectare a soluției date de către Curtea Europeană de Justiție în **Cauza C81/12**.

9. În concluzie, considerăm că fapta de discriminare trebuia sancționată cu amendă contravențională.

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 5 voturi pentru și 1 împotriva (Cristian Jura)** ale membrilor prezenți la ședință,

### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Faptele prezentate intră sub incidența dispozițiilor art.2 alin.1, art. 6, lit. a din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.
2. Se sancționează partea reclamată SC C.D.I. Oilfield Service SRL, prin reprezentant legal cu avertisment, potrivit OG nr.2/2001, republicată (opinie concurenta Theodora Bertzi –Haller Istvan).
3. Se recomandă părții reclamate SC CDI Oilfield Service SRL , să depună diligențe în a acorda accesul liber și neîngradit la drepturile prevăzute de lege, oricăror persoane, indiferente de handicap, etnie, culoare a pielii, naționalitate, sau alte asemenea elemente care nu își au locul într-o societate democrată.
3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.
4. O copie a hotărârii se va transmite părților.

#### **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:**

BERTZI THEODORA - Membru

HALLER ISTVAN - Membru

JURA CRISTIAN – Membru

ANAMARIA PANFILE - Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

**Hotărâre redactată de către:**

**V.A.V.** – Membru Colegiul Director al CNCD

**V.D**– Asistent Colegiul Director al CNCD

**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.