



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

HOTĂRÂREA Nr. 261
din 23.04.2009

Dosar nr: 808/2008

Petiția nr: 15307/03.12.2008

Petent: V L

Obiect: modalitatea de aplicare a criteriilor de disponibilizare colectivă în cadrul departamentului în care își desfășura petenta activitatea

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I. 1. Numele și domiciliul petentului

1. V L , domiciliată în

I. 2. Denumire și sediu reclamat

2. S.C. „ROȘIA MONTANĂ GOLD CORPORATION” S.A., cu sediul în Comuna Roșia Montană, Str. Piața, nr. 321, Județ Alba

II. Citarea părților

Urmare petiției înregistrate cu nr. **15307/03.12.2008**, formulată de către petentă, 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, părțile au fost invitate, prin adresele cu nr. 170/07.01.2009 și 171/07.01.2009, la sediul C.N.C.D pentru audieri. La audierile din data de 29.01.2009, s-a prezentat doar reprezentantul părții reclamate.

Procedura de citare a fost legal îndeplinită.

III. Susținerea părților

Susținerea petentei

În memoriul său, înregistrat cu nr. **15307/03.12.2008**, petenta sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la faptul că, prin decizia civilă nr. 158/2008, pârâta, angajatoarea petentei, a dispus încetarea contractului individual de muncă încheiat cu petenta, ca efect al concedierii colective. Petenta solicită prin memoriul său constatarea unei fapte de discriminare, ce a avut ca izvor criteriile sociale minimale prevăzute de art. 81 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național și ale art. 98 din Contractul colectiv la nivel de ramură, criterii folosite de către reclamată la selectarea



angajaților disponibilizați. Petenta susține că reclamata i-a încălcat dreptul constituțional la muncă și la tratament egal al tuturor angajaților și își întemeiază memoriul pe art. 5, alin. 2 din Codul Muncii care prevede ca criteriu „situația sau responsabilitatea familială” a angajatului. În petiție se precizează că, în cadrul departamentului în care își desfășura activitatea petenta, existau 5 posturi de consilier juridic iar 2 dintre acestea au fost desființate ca efect al concedierii colective. Petenta susține că, în acest caz, criteriile sociale minimale folosite de angajator conduc la discriminarea angajaților, ținându-se cont nu de pregătirea profesională a angajaților ci de situația familială a acestora. Totodată, petenta susține că fapta de discriminare este cu atât mai mult întărită de faptul că, în timp ce reclamata susține că măsura concedierii colective a fost luată pentru „reducerea costurilor societății”, în departamentul la care se face referire în petiție, nu s-a ținut cont de acest aspect și de costurile implicate de fiecare angajat în parte.

În adresa cu nr. 981/26.01.2009, petenta precizează că, prin sentința civilă nr. 1485/2006, s-a constatat că nu a avut nicio abatere, neexistând niciun fel de sancțiune privind activitatea și conduita la locul de muncă. De asemenea, petenta compară situația sa cu cea a angajatei O (O) C , colega sa de departament, precizând că, în cazul celei din urmă nu au fost respectate criteriile aplicate în cazul său.

Prin adresa cu nr. 1995/16.02.2009, petenta subliniază faptul că angajata la care a făcut referire, respectiv O C , avea aceeași situație familială cu a sa, respectiv nu avea copii în întreținere, însă era căsătorită iar soțul său era salariat, spre deosebire de petentă care nu este căsătorită și o are în întreținere pe mama sa. **În aceste condiții, petenta precizează că motivul real al concedierii sale îl reprezintă litigiul de muncă, care a avut loc între ea și reclamată.**

Susținerea părții reclamate

Prin adresa cu nr. 574/14.01.2009, partea reclamată susține că măsura desființării a 174 de posturi din cadrul societății a fost dispusă ca urmare a scăderii volumului de muncă al salariaților și că procedura de concediere colectivă s-a făcut în conformitate cu legislația muncii în vigoare. Reclamata precizează că pentru toții angajații s-au urmat aceleași criterii pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere. De asemenea, reclamata menționează că respectivele criterii impuse de legislație exclud factori cum sunt competența, nivelul profesional și costurile de transport suportate cu angajații, tocmai pentru a limita efectele sociale ale unei astfel de măsuri și pentru a evita posibilitatea pentru angajatori de a face discriminări între angajați.

În notele scrise depuse în timp audierilor, reclamata a solicitat respingerea petiției formulate de petentă ca neîntemeiată, precizând faptul că a fost solicitat acordul sindicatului, inclusiv în ceea ce privește ordinea de prioritate pentru persoanele afectate de concediere, precum și propunerile de înlocuire ale salariaților vizați în măsura în care ar fi existat vreo situație individuală în care s-ar fi justificat în mod legal înlocuirea. Reclamata subliniază faptul că petenta se numără prin cei 25 angajați disponibilizați din cadrul departamentului „Relații comunitare” nu datorită faptului că a inițiat în trecut un proces împotriva societății ci, exclusiv datorită împrejurării că nu s-a încadrat în categoria persoanelor care beneficiază de prioritate în conformitate cu normele legale.

IV. Motivele de fapt și de drept

În fapt, Colegiul Director reține că petenta sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la faptul că, în cadrul concedierii colective din anul 2008, angajatorul nu a ținut cont de criteriile prevăzute de art. 81 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național și ale art. 98 din Contractul colectiv la nivel de ramură, în ceea ce privește angajații care ocupau funcția de consilieri juridici.



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, tratamentul diferențiat constă în decizia reclamatei de a o concedia pe petentă (având funcția de consilier juridic) și nu pe alt angajat, respectiv angajata O C , aflată în situație similară cu petenta.

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 o disponibiliza pe petentă.

c) **Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.** În cazul de față se poate reține faptul că este încălcat dreptul petentei la muncă.

d) **Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim**, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

Colegiul Director nu poate reține existența unui raport de cauzalitate între litigiul de muncă dintre petentă și reclamată din anul 2005 și disponibilizarea petentei din cadrul concedierii colective din anul 2008.

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.

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. 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 ;

V. Modalitatea de plată a amenzii

-Nu este cazul

VI. 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 – Membru

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

IONIȚĂ GHEORGHE – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

VASILE MONICA ANA - 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.

