



**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. 431
din data de 10.07.2013**

Dosar nr.: 348/2013

Petiția nr.: 2410 din data de 03.04.2013

Petent: M.R.M.

Reclamat: S.C. Schaeffler Romania SRL

Obiect: Raporturi de muncă. Decizie de concediere datorată desființării
locului de muncă. Dizabilitate

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1. M.R.M.,

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

I.2.2. S.C. Schaeffler Romania SRL, prin reprezentant

II. Obiectul sesizării

2.1. Obiectul petiției vizează constatarea unei situații discriminatorii instituită
prin încetarea contractului individual de muncă datorită desființării postului.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1. Prin petiția înregistrată cu nr. 2410 din 03.04.2013, petentul arată că
este discriminat prin încetarea contractului de muncă, neținându-se cont de
experiența acumulată, de faptul că nu a săvârșit abateri disciplinare de niciun fel,
și nu în ultimul rând de handicapul de care suferă handicap cunoscut de
angajator încă de la data angajării. Mai arată petentul că restructurările din firmă
nu au afectat alți colegi cu dizabilități, fiind singura persoană din această
categorie căreia i s-a desființat postul

IV. Procedura de citare

4.1. 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 de citare a părților.

4.2. Prin adresa nr. 2410/15.04.2013 a fost citat petentul, iar prin adresa nr. 2410/15.04.2013 a fost citată S.C. Schaeffler Romania SRL, prin reprezentant. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 14.05.2013. La termen s-a prezentat petentul, care și-a susținut plângerea astfel cum a fost formulată inițial și reclamata, prin consilier juridic S.R., cu delegație la dosar.

4.3. Colegiul a acordat părților un termen pentru a depune precizări cu termen 04.06.2013.

4.4. Procedura legal îndeplinită.

V. Susținerile părților

Susținerile petentei

5.1.1. Petentul, persoană cu handicap accentuat, arată că a lucrat la S.C. Schaeffler Romania SRL din 27.05.2007.

5.1.2. Petentul arată că a fost concediat fără a se ține cont de experiența acumulată, de faptul că nu a săvârșit abateri disciplinare de niciun fel, și nu în ultimul rând de handicapul de care suferă. Astfel, aceasta arată că a fost concediat sub motivul desființării postului de manipulant.

5.1.3. Petentul mai arată că orice tentativă de a lua legătura cu patronatul sau și S.C. Schaeffler Group cu sediul în Germania a fost sortită eșecului, eventuala discuție fiindu-i refuzată categoric.

5.1.4. Având în vedere cele de mai sus, petentul consideră că a fost discriminat, că singurul motiv pentru care a fost concediat este acela că este persoană cu handicap.

5.1.5. În sprijinul afirmațiilor sale arată și împrejurarea că în firmă se mai află și alte persoane cu handicap, numind doi colegi, U.D. și C.I.

5.1.6. Mai arată petentul că a mai existat o altă încercare de a fi concediat, în cursul anului 2009, însă pentru a se evita concedierea, angajații s-au aflat în șomaj tehnic.

5.1.7. Cu privire la afirmațiile reclamatei care susține că încadrarea în grad de handicap s-a făcut în cursul anului 2009, dată la care era angajatul reclamatei, petentul arată că starea sa a fost cunoscută de angajator încă de la data angajării sale, încadrarea în grad de handicap fiind anterioară anului 2007.

5.1.8. Petentul mai arată faptul că a fost concediat fără a fi consultată reprezentanta salariaților, fără a i se oferi alt loc de muncă și fără a fi fost solicitat sprijinul agenției teritoriale de muncă în vederea redistribuirii salariatului.

Susținerile părții reclamate

Sușinerile S.C. Schaeffler Romania SRL

5.2.1. Reclamata susține că sesizarea petentului nu se referă la o faptă care, potrivit prevederilor O.G. nr. 137/2000 republicată, ar putea fi considerată faptă de discriminare.

5.2.2- Față de petiția depusă de către petent, care invocă caracterul discriminatoriu al încetării contractului său de muncă motivând în esență încadrarea sa în grad de handicap și apartenența la o categorie defavorizată, reclamata apreciază că nu sunt întrunite cumulativ condițiile pentru ca disponibilizarea petentului să constituie o faptă de discriminare.

5.2.3 Suspiciunea privind aplicarea de tratament diferențiat este înlăturată chiar de petent care afirmă că există și alți angajați cu handicap respectiv 11 angajați (două persoane încadrate în gradul 1 de handicap, opt persoane încadrate în gradul 2 de handicap, respectiv o persoană încadrată în gradul 3 de handicap).

5.2.4. Mai afirmă reclamata faptul că încadrarea în grad de handicap a petentului s-a făcut în cursul anului 2009, dată la care era deja angajat la reclamată.

5.2.5. Concedierea petentului a fost determinată de motive care nu țin de persoana sa, potrivit art. 65 Codul Muncii și anume încetarea contractului individual de muncă ca urmare a desființării postului său.

5.2.6. Cu privire la solicitarea petentului privind restabilirea situației anterioare, reclamata *invocă excepția de necompetență a CN.C.D.*

5.2.7. Prin adresa nr. 20771/21.05.2013, înregistrată la C.N.C.D. sub nr. 3637/20.05.2013, reclamata susține faptul că a fost de acord cu evaluarea posibilității reangajării dumealui însă din lista posturilor disponibile, nici unul nu corespunde nivelului de pregătire a petentului, astfel orice fel de încercare de reangajare ar fi neproductivă, anexând lista posturilor disponibile.

5.2.8. Reclamata arată faptul că odată cu postul petentului au mai fost desființate 28 de posturi, din departamentul Logistică fiind desființate 2 posturi respectiv cel de gestionar și cel de manipulant, ocupat de petent.

5.2.9. Având în vedere obiectul de activitate al reclamatei, numărul persoanelor cu handicap este destul de mic și obligația angajării procentului cerut de lege nu este posibilă, însă reclamata contribuie în mod activ la susținerea categoriei persoanelor cu dizabilități prin achiziționarea de produse sau servicii de la unități protejate autorizate, pe bază de parteneriat, în sumă echivalentă cu suma datorată bugetului de stat. În dovedirea susținerilor, reclamanta depune situația achizițiilor din anul 2012 și contractul de colaborare încheiat cu S.C. Brand Office SRL, unitate protejată în sensul Legii nr. 448/2006 privind protecția și promovarea drepturilor persoanelor cu handicap.

5.2.10. Reclamata afirmă faptul că disponibilizarea petentului nu s-a făcut în considerarea apartenenței la o categorie defavorizată, motivul disponibilizării datorându-se desființării postului său de muncă având în vedere dificultățile economice cu care se confruntă compania.

VI. Motivele de fapt și de drept

6.1. În fapt, Colegiul reține încetarea contractului individual de muncă datorită desființării postului

6.2. În drept, reținând în 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.

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.

c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

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.

6.3. Examinând sesizarea petentului și dispozițiile legale incidente, Colegiul Director trebuie să constate existența unei legături de cauzalitate între faptă și criteriul invocat de petent. Astfel spus, Colegiul trebuie să constate dacă petentul a fost tratat diferit față de colegii de serviciu, având în vedere faptul că este vorba de o persoană încadrată în grad de handicap.

6.4. Colegiul nu poate reține acest aspect întrucât disponibilizarea petentului s-a făcut din rațiuni economice, conducerea petentei fiind cea care luat decizia de a restrânge activitatea anumitor departamente și desființarea altora. Având în vedere faptul că disponibilizarea s-a făcut din rațiuni ce nu au legătură cu persoana petentului ci în temeiul unei proceduri legale nu poate reține faptul că încetarea contractului individual de muncă reprezintă o faptă ce poate fi încadrată ca faptă de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

6.5. Prin urmare, Colegiul director nu poate reține o legătură de cauzalitate între fapta prezentată și criteriul invocat de petent.

6.6. 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. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, potrivit OG nr. 137/2000 republicată
2. Clasarea dosarului
3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

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 – Membru

BERTZI Theodora – Membru

CAZACU Ioana – Membru

HALLER Istvan – Membru

LAZĂR Maria – Membru

STANCIU Claudia - Membru

Data redactării: 11.07.2013

M/R – T.B./R.B.

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.