



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. 583
din 02.10.2013

Dosar nr: 145/2013

Petiția nr: 1058/19.02.2013

Petentă: A.C.E.

Reclamată: SC Valmo Transconstruti SRL

Obiect: desfacerea contractului individual de muncă, pe baza criteriilor de gen, vârstă, naționalitate și mobbing

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I. 1. Numele și domiciliul petentei

1.1. A.C.E

I. 2. Denumire și domiciliu reclamațiilor

2.1. SC Valmo Transconstruti SRL

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea vizează desfacerea contractului individual de muncă al petentei, pe criteriile de gen, vârstă, naționalitate și mobbing profesional. În opinia petentei această faptă îmbracă forma unei fapte de discriminare, potrivit art. 2 din OG nr. 137/2000R.

Astfel, petenta susține că, deși a fost a doua angajată a firmei, a contribuit la instruirea colegilor noi și mai tineri, aceștia au rămas angajați ai societății chiar și la momentul sesizării, doar ei și colega sa li s-au desființat contractele de muncă, tocmai datorită vârstei, aceasta având 43 de ani.

De asemenea, petenta susține că a fost supusă la tot felul de remarci și glume de un gust îndoielnic, iar când a luat politicos atitudine, au început amenințările.

Petenta arată că nu i s-a permis accesul la formarea profesională, comparativ cu alți angajați, a căror formare profesională fost susținută și achitată de către firmă, în perioada 2009-2010

III. Citarea părților

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, s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Prin adresele înregistrate cu nr. 1058/27.02.2013 și nr.1280/27.02.2013, părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Colegiu, la data de 25.03.2013 La termen părțile au prezente.

IV. Susținerea părților

Susținerea petentei

4.1.1. Sesizarea vizează desfacerea contractului individual de muncă al petentei, pe criteriile de vârstă , naționalitate și mobbig profesional. În opinia petentei această faptă îmbracă forma unei fapte de discriminare, potrivit art. 2 din OG nr. 137/2000R.

Astfel, petenta susține că, deși a fost a doua angajată a firmei, a contribuit la instruirea colegilor noi și mai tineri, aceștia au rămas angajați ai societății chiar și la momentul sesizării, doar ei și colegei sale li s-au desființat contractele de muncă, tocmai datorită vârstei, aceasta având 43 de ani.

4.1.2. Petenta susține că, în contextul economic nefavorabil existent, societatea și asociații nu au mai executat sau câștigat prin licitație niciun proiect în România, însă s-au câștigat proiecte la licitațiile efectuate în Republica Moldova, proiecte lucrate de cei din România.

4.1.3. De asemenea, petenta susține că a fost supusă la tot felul de remarci și glume de un gust îndoielnic, iar când a luat politicos atitudine, au început amenințările.

4.1.4. Petenta arată că nu i s-a permis accesul la formarea profesională, comparativ cu alți angajați, a căror formare profesională fost susținută și achitată de către firmă, în perioada 2009-2010.

Susținerile reclamatei

4.2.1. Reclamata solicită respingerea petiției, întrucât în opinia acesteia, plângerea nu respectă prevederile art. 11 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor prin neindicarea motivelor de drept, neindicare exactă a obiectului precum și neindicarea dovezilor care să susțină aspectele sesizate.

4.2.2. Pe fond, reclamata susține că datorită contextului economic nefavorabil, începând cu jumătatea anului 2011, nu s-au mai executat ori câștigat prin licitație niciun proiect în România.

Drept urmare, începând cu această perioadă și până în martie 2012, singura sursă de venit a societății a fost chiria lunară aferentă locațiunii halelor din localitatea Clinceni deținute în proprietate în cotă de 75% de către Societate, însă chiriașii au reziliat contractul.

În consecință, pentru a controla pierderile și de a se adapta noilor condiții de piață., administratorii societăți au decis restructurarea și reducerea la minim a activității Societății, hotărând să nu mai participe la licitații și proiecte locale pe o perioadă nedeterminată.

4.2.3. Reclamata arată că în anul 2008 avea 39 de angajați active, la nivelul lunii octombrie 2012, cand a fost adoptată decizia de restructurare, societatea mai avea 6 angajați active, iar la nivelul lunii decembrie 2012 mai vea doar 3 angajați active, conform statului de plată și raportului REVISAL, situația care se păstrează și în prezent, cei 3 angajați reprezentând minimul de frpță de muncă necesar pentru continuitatea existenței societății, și anume: un reprezentant împuternicit, un angajat cu normă întreaga și un angajat cu normă redusă.

4.2.4. În urma deciziei administrației de restructurare a activității, s-a hotărât reducerea structurii cu 50% prin încheierea colaborării cu acei angajați al căror profit profesional nu se mai încadra în necesitatea obiectivă a companiei, acesta fiind singurul criteriu luat în calcul.

Astfel, activitatea de ofertare și execuție tehnică fiind susăpendată, s-a hottărât desființarea posturilor de inginer construcții civile, industriale și agricole din Departamentul

tehnic-ofertare (A.C.E.) și Manager aprovizionare (M.M). În plus, având în vedere reducerea drastică a personalului angajat, s-a hotărât și desființarea postului dnei. C.S, Director Resurse Umane.

4.2.5. Totuși în ultimele luni petenta a vut o activitate foarte redusă și, chiar și în atare condiții, societatea i-a plătit salariul întreg, deși exista temeiul legal pentru reducerea acestuia în condițiile respective.

4.2.6. Cu privire la criteriul de naționalitate, invocat de petentă, reclamata arată că dintre cei 3 angajați activi doar unul este de naționalitate portugheză, și anume reprezentantul împuternicit al administrației.

Pe criteriul de vârstă, reclamata arată cu a încheiat colaborarea și cu Directorul de aprovizionare, DI. M.M., în vârstă de 25 de ani.

4.2.7. Cu privire la orele suplimentare neplătite, în opinia petentei, reclamata susține că în rarele ocazii când angajații rămâneau peste program erau recompensați prin zile libere.

4.2.8. Cu privire la criteriul de sex, reclamata susține că afirmațiile petentei sunt false și denigrante, întrucât nu a existat niciodată în cadrul societății un comportament ostil sau agresiv la adresa naționalității sau sexului angajaților, precum și nici glume sau alte aluzii de acest fel, lucru care se poate proba prin declarații de martori.

4.2.9. Totodată, reclamata susține că petenta nu a fost singura angajată ce avea o situație familială mai precară, în această situația au fost și alți colegi, însă cum societatea nu mai activa tehnic s-a aflat în situația de a desființa posturile.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul reține că obiectul petiției vizează disponibilizarea petentei.

5.2. În drept, sub aspectul incidenței preverilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). **Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în Art. 2 alin. 1 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”.** Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamante (pârâtului).

5.3. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis. În ceea ce privește existența acelei legăturii de cauzalitate

Între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

5.4. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâțul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

De asemenea, pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art.2, alin.1 deosebirea, excluderea restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie 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 anterior. 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.

5.5. În speța de față, petenta reclamă desfacerea contractului individual de muncă, pe criteriile de vârstă, naționalitate și mobbing profesional. Astfel, petenta susține că deși a fost printre primele persoanele angajate de societate, nu s-a ținut cont de acest aspect, ci angajatorul a preferat să păstreze o domnișoară tânără și drăgută pe postul de asistent manager. De asemenea, petenta susține că societatea nu a ținut cont nici de faptul că are un copil în creștere iar situația economică nu îi permite să rămână fără un loc ede muncă.

Pe de altă parte, societatea reclamată arată că, începând cu jumătatea anului 2011, nu s-au mai executat ori câștigat prin licitație niciun proiect în România. Drept urmare, începând cu această perioadă și până în martie 2012, singura sursă de venit a societății a fost chiria lunară aferentă locațiunii halelor din localitatea Clinceni deținute în proprietate în cotă de 75% de către Societate, însă chirișii au reziliat contractul.

În urma deciziei administrației de restructurare a activității, s-a hotărât reducerea structurii cu 50% prin încheierea colaborării cu acei angajați al căror profit profesional nu se mai încadra în necesitatea obiectivă a companiei, acesta fiind singurul criteriu luat în calcul. Astfel, activitatea de ofertare și execuție tehnică fiind susăpendată, s-a hottărât desființarea posturilor de inginer construcții civile, inductriale și agricole din Departamentul tehnic-ofertare (A.C.E.) și Manager aprovizionare (M.M). În plus, având în vedere reducerea drastică a personalului angajat, s-a hotărât și desființarea postului dnei. C.S, Director Resurse Umane. În ultimă instanță, societatea mai are 3 angajați, un asistent manager, reprezentnatul societății și un contabil, la cu normă redusă.

5.6. Ca și probatoriu petenta depue declarația colegei sale, dna S.C., petentă într-un alt dosar aflat pe rolul CNCD.

Având în vedere calitatea maartorului, respectiv aceea de petentă într-un alt dosar înaintat CNCD, cu obiect similar și același angajator, Colegiul director respinge declarația, pentru a elimina orice urmă de subiectivism.

5.7. Analizând situația în cauză, Colegiul directot nu poate reține o legătura de cauzalitate între fapta reclamată și criteriile invocate de petentă.

Colegiul ar trebui să rețină că desfacerea contractului individual de muncă al petentei este în strânsă legătură cu motivele invocate, respectiv gen, vârstă, naționalitate mobbing, însă Colegiul reține, din documentele depuse la dosar, imposibilitatea societății de a mai activa tehnic în România, aflându-se astfel în situația de a desființa posturile.

5.8. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul nu poate reține că faptele imputate în sarcina părții reclamate au fost determinate de criteriile invocate de petentă.

Astfel, raportul de cauzalitate între fapta imputată și criteriul invocat nu poate fi reținut, în sensul art. 2 alin.1, art. 2 alin.3 sau art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Or, astfel cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție „O.G. nr. 137/2000 analizează fapte de discriminare care prin criteriile mai sus anunțate (n.n. art. 2 alin.1) se diferențiază de fapte care sunt de natură să producă aceleași consecințe, dar intră sub incidența altor acte normative” (A se vedea Decizia nr. 1530 din 19 martie 2009, Înalta Curte de Casație și Justiție).

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 art. 2 alin 1 din 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

LAZĂR Maria – Membru

PANFILE Anamaria- Membru

STANCIU Claudia – Membru

VASILE Alexandru - Membru

Data redactării: 07.11.2013

Redactat și motivat A.C.F.

A.P.

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.