



**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. 592**  
**din data de 02.10.2013**

**Dosar nr.: 144/2013**

**Petiția nr.:** 1057/19.02.2013

**Petent:** S.C.

**Reclamat:** S.C.Valmo Transconstru SRL.

**Obiect:** Concediere de la locul de muncă prin desființarea postului pe criterii discriminatorii.

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

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

**I.1.1. S.C**

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

**I.2.1. S.C.Valmo Transconstruți SRL**

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

1. Petenta susține că a deținut funcția de director în perioada 2008-08.11.2012, dată la care postul pe care-l ocupa a fost desființat, neoferindu-i un alt loc de muncă.
2. Petenta susține faptul că, nu s-a ținut cont nici de vechimea neîntreruptă în unitatea și nici de oferta făcută reprezentantului legal, de a i se reduce programul de lucru și veniturile salariale, și nu s-a ținut cont nici de situația sa familială.

**III. Procedura de citare**

1. Petenta a fost citată prin adresa nr. 1057/25.02.2013, partea reclamată a fost citată prin adresa nr. 1204/25.02.2013.
2. La termenul de audieri stabilit pentru data de 21.03.2013, părțile au fost prezente.
3. În cadrul ședinței de audieri, părților le-a fost pusă în vedere invocarea din oficiu a excepției de tardivitate, pentru faptele petrecute înainte de data de 19.02.2012.

#### **IV. Susținerile părților**

##### **IV.1. Susținerile petentei**

1. Petenta susține că a deținut funcția de director în perioada 2008-08.11.2012, dată la care postul pe care-l ocupa a fost desființat, neoferindu-i un alt loc de muncă.
2. Petenta susține faptul că, nu s-a ținut cont nici de vechimea neîntreruptă în unitatea și nici de oferta făcută reprezentantului legal, de a i se reduce programul de lucru și veniturile salariale, și nu s-a ținut cont nici de situația sa familială.
3. Petenta, în vârstă de 45 de ani susține că, a fost supusă la un tratament abuziv de fostul Director din perioada 2011-2012, care o jignea făcându-se **glume jignitoare** la adresa ei, având în vedere **vârsta și genul petentei**.
4. În ianuarie 2012 petenta era însărcinată care din cauza stresului la care a fost supusă, sarcina s-a oprit din evoluție. După încetarea perioadei de graviditate, angajatorul a supus-o din nou la stres și presiuni pentru a o determina să renunțe la locul de muncă.
5. Concedierea a fost una abuzivă, având în vedere faptul că la concediere nu a primit un stat de funcții, sau organigramă sau vreun act referitor la procedura de concediere în afară de preaviz și decizia de concediere.
6. Atribuțiunile petentei au fost redirecționate către alți angajați, ceea ce arată că a fost discriminată și tratată cu suspiciune. După ce s-a format un colectiv mai tânăr, colegii petentei au rămas și sunt și în prezent angajați ai părții reclamate.
7. Petenta mai invocă și **criteriul de naționalitate** pentru care a fost concediată, având în vedere că **angajații portughezi beneficiau de venituri mult mai mari pe posturi identice**, având nenumărate avantaje în plus față de petentă, motivând că „aceasta este politica firmei-mamă”.
8. Petenta fiind femeie a fost supusă la tot „felul de remarci și glume de un gust îndoielnic”, astfel i-a fost afectată și imaginea și sănătatea.

##### **IV.2. Susținerile părților reclamate**

1. Prin punctul de vedere emis și depus la dosar înregistrat cu nr.2026/21.03.2013, partea reclamată susține faptul că, petenta nu indică motivele de drept pe care se întemeiază petiția, dovezile și nici nu indică obiectul petiției, încălcând astfel dispozițiile art.11 din Procedură. De asemenea, solicită respingerea acesteia ca nefondată și neîntemeiată, având în vedere încălcarea dispozițiilor art.72 din Procedură, petenta nu a îndeplinit obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte.
2. Societatea a fost înființată în anul 2006, fiind constituită de 3 asociații persoane juridice organizate și funcționând în conformitate cu legislația din Portugalia.
3. Din cauza contextului economic nefavorabil, începând cu jumătatea anului 2011, Societatea și asociații nu au mai executat ori câștigat prin licitație niciun proiect în România.

4. Pentru a controla pierderile și a se adapta noilor condiții de piață, administratorii Societății au decis restructurarea și reducerea la minim a activității Societății, hotărând să nu mai participe la licitații și proiecte locale pe o perioadă nedeterminată.
5. La nivelul lunii octombrie 2012, când a fost adoptată decizia de restructurare, Societatea avea 6 angajați activi. La nivelul lunii decembrie 2012, după aplicarea măsurilor de restructurare, Societatea mai avea doar 3 angajați activi, situație care se păstrează și în prezent. Cei 3 angajați reprezentând minimul de forță de muncă necesar pentru continuarea existenței Societății, respectiv un reprezentant împuternicit - A.M., un angajat cu normă întreagă – A.R. și un angajat cu normă redusă – L.C.
6. În urma deciziei administrației de restructurare a activității, s-a hotărât reducerea structurii cu 50% prin încheierea colaborării cu acei angajați al căror profil 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 suspendată, s-a hotărât desființarea posturilor de inginer construcții civile, industriale și agricole din departamentul tehnic – ofertare – C.A. și manager aprovizionare – M.M.. Față de reducerea personalului, și lipsa unor previziuni de angajare pe viitor, s-a hotărât și desființarea postului de director resurse umane - C.S., atribuțiile minimale fiind preluate de către constabila șef.
7. Criteriile eligibile pentru a rămâne ca angajat au avut la bază principiul de eficientizare a activității și a resurselor, astfel în cât să se mențină o activitate minimală cu o structură. Societatea nu a avut la bază concedierii criteriul situației familiale a angajaților, probleme financiare având și alți angajați.
8. Afirmațiile petentei cu privire la presupusul tratament abuziv la care ar fi fost supusă de către fostul Director General nu sunt reale. Acesta având un comportament respectuos și întotdeauna în limitele profesionalismului cu toți angajații, nefăcând niciodată glume sau orice altă aluzie referitoare la vârstă, sex sau orice alți factori discriminatorii.
9. Petenta nu a fost insultată, supusă oricăror tratamente abuzive sau glume nepotrivite, discriminată în vreun fel sau izolată și învinuită în nicio circumstanță.
10. Petenta a fost protejată de către conducerea societății, chiar degrevată de multe dintre îndatoriri, care au fost redirecționate către alți angajați având ca scop evitarea stresului pentru petentă.
11. Societatea a dat dovadă de flexibilitate și a fost dispusă să accepte încetarea raporturilor de muncă prin acordul ambelor părți, astfel în cât imaginea angajaților să nu fie afectată. Nu au fost făcute presiuni asupra petentei, nici nu s-a încercat influențarea deciziei în ce privește decizia de concediere.
12. Societatea a îndeplinit toate cerințele legale în încetarea raporturilor de muncă cu Petenta, în acest sens încheind și adoptând toate deciziile și notificările cerute de legislația aplicabilă în vigoare. Petenta nu indică dispozițiile legale în temeiul cărora Societatea era obligată să-i prezinte petentei documente suplimentare.
13. În ce privește susținerea petentei că se consideră victima unei concedieri abuzive, nerespectarea de către Societate a exigențelor art.65 alin. 2 din Codul

Muncii, nu aparține domeniului de aplicare a O.G. 137/2000, fiind vădit nefondată conform art. 33 din Procedura internă de soluționare.

14. Nivelul de salarizare a fost stabilit de conducere, în funcție de performanțe și rezultate. Salariul petentei a fost unul dintre cele mai mari salarii din Societate.

15. Societatea a încheiat colaborarea și cu Directorul de aprovizionare în vârstă de 25 de ani. Naționalitatea angajaților nu a reprezentat niciodată un criteriu în determinarea salariilor acestora.

16. În ce privește pretinsa izolare și mobing, Conducerea Societății a colaborat cu petenta în toate aspectele care țineau de funcția ei, la fel cum a procedat cu toți angajații Societății.

17. Susținerea petentei potrivit căreia nu i s-a permis accesul la formarea profesională este falsă. Societății îi revenea obligația de a nu împiedica petenta să urmeze studiile dorite, obligație pe care Societatea a îndeplinit-o.

18. Decizia de desființare a postului a fost luată strict cu privire la postul respectiv, nu din alte criterii cum ar fi, vârstă, vechime, gen.

19. De asemenea, reclamatul solicită ca declarația martorului C.A., să nu fie luată în considerare, deoarece aceasta este petentă într-un alt dosar, în fața CNCD.

#### V. Motivele de fapt și de drept.

1. **În fapt**, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), reține că este sesizată o posibilă faptă de discriminare, individualizată de către petentă, prin concedierea de la locul de muncă.

2. **În drept**, Colegiul Director are în vedere dispozițiile OG nr.137/2000, republicată, pentru prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, 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: ... e) drepturi economice, sociale și culturale, în special: IV) dreptul la sănătate, dreptul la îngrijire medicală, la securitate socială și la servicii sociale; ..."*, iar la **art.2 alin.1** prevede că *„Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de rasă, 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"*.

3. 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.

4. Conform celor depuse la dosar, **petenta a fost concediată prin decizia nr.14/09.11.2012 conform art.65 alin.1 – motive care nu țin de persoana salariatului.**

5. Ca și **criteriu** petenta pune în vedere **criteriul sarcinii** (petenta susține că în ianuarie 2012 a anunțat despre sarcină, după mai multe presiuni din partea angajatorului, sarcina a încetat din creștere și aceasta a pierdut sarcina. La revenire pe post, aceasta susține că au fost exerciate presiuni să renunțe la post).

6. De asemenea petenta pune în vedere și **criteriul de vârstă** (în cadrul restructurării au fost prinse persoanele mai în vârstă, respectiv petenta susține că au fost concediate cele două persoane mai în vârstă din cadrul companiei.).

7. Relativ la **criteriul naționalitate**, petenta pune în vedere faptul că angajații de naționalitate portugheză aveau venituri considerabil mai mari decât ale celor de naționalitate română, în cadrul companiei, beneficiind de asemenea de condiții mult mai bune de lucru și fiind mereu avantajați.

8. Petenta mai pune în vedere o altă presupusă faptă de discriminare, concretizată prin **refuzul angajatorului la accesul la formare continuă**, faptă petrecută la nivelul anilor 2009-2010, faptă asupra căreia, din oficiu, a fost invocată excepția de tardivitate, conform art.20 alin.1 din Ordonanță.

9. Pe cale de consecință, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, având în vedere dispozițiile **art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, publicată în Monitorul Oficial nr. 348 din 6 mai 2008, ce prevede că „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției. (2) Excepțiile vor putea fi unite cu fondul dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției.” urmează a analiza cu prioritate excepțiile invocate în cadrul prezentei cauze.

10. Cu privire la excepția de tardivitate, invocată din oficiu, în cadrul ședinței de audieri, conform art.20 din OG nr.137/2000, republicată, Colegiul **admite excepția astfel invocată** pentru faptele mai vechi de un an inclusiv aspectele ce țin de interzicerea accesului la formare continuă.

11. Cu privire la excepția lipsei obiectului, invocată de către reclamant, având în vedere dispozițiile art.65 alin.2 din Codul Muncii, față de dispozițiile art.33 din OG 137/2000 (**Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului ART. 65 (1) Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia. (2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă.**).

12. Practic reclamantul invocă o necompetență a CNCD raportat la atribuțiile conferite de OG, adică obiectul petiției având în vedere aspectele evidențiate de alin.2 al art.65 din Codul Muncii, constatarea acestor elemente nu ar mai intra în

aria de competență a consiliului, devreme ce trebuie verificat dacă desființarea este efectivă, serioasă și are o cauză reală. Însă ceea ce omite reclamatul, este faptul că, tocmai aceste elemente sunt puse sub semnul întrebării, în situația în care există ipoteza că un post a fost desființat, având la bază criterii discriminatorii, ceea ce face ca desființarea postului să fie în sine neefectivă (atribuțiile fiind preluate de către un alt angajat), și neserioasă (devreme ce deființăm posturi pentru a scăpa de anumite persoane).

13. Față de acestea, relativ la excepția invocată de către reclamat, Colegiul urmează a **respinge excepția de lipsă a obiectului**.

14. Revenind la fondul cauzei, Colegiul Director al CNCD reține că 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). 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 unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate la persoana care este supusă discriminării.

15. Astfel, **natura discriminării**, sub aspectul ei **constitutiv**, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată. Același raționament este aplicabil și în cazul **discriminării indirecte**, astfel cum este prevăzut în art.2 alin.3 din O.G. 137/2000, republicată, cu precizarea că **raportul de cauzalitate este indirect**, și cu atât mai mult în cazul **hărțurii**, așa cum este reglementată în art.2 alin.5. În cazul hărțurii, **raportul de cauzalitate este direct**, iar acest aspect rezultă din însăși formularea dată de legiutor, în speță. Același raționament, față de formularea dată de legiutor, îl regăsim și în privința faptei de încălcare a dreptului la demnitate.

16. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art.2 al O.G. 137/2000, republicată, 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, etc.*) invocat de către reclamant (**petent**), constituie un factor relevant sau determinant, în acțiunea sau inacțiunea imputată pârâtului (**reclamatului**).

17. Analiza raportului de cauzalitate, pe lângă reținerea faptei ca și discriminare, ne permite și individualizarea sancțiunii contravenționale, sub aspectul aplicării sancțiunii între limitele prevăzute de lege, în funcție de **forma de vinovăție**. După cum am reținut, raportul de cauzalitate dintre faptă și criteriu

poate fi direct sau indirect, fapt ce conduce la reținerea formelor de vinovăție prevăzute de legea penală, intenția și culpa.

18. Prin urmare, legiutorul a prevăzut formele de vinovăție prin folosirea unor termeni precum *scop, efect, orice comportament sau vizează*.

19. Cât privește **comparabilitatea** situațiilor sau a persoanelor, jurisprudența CEDO, 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"*.

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*.

21. Având în vedere aceste aspecte și văzând dosarul cauzei, Colegiul constată că nu poate fi reținută existența unei legături de cauzalitate între criteriile invocate de către petentă, și concedierea efectivă, decizia de restructurare fiind obiectivă, în condițiile în care structura de personal a fost redusă la 3 persoane.

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. Admiterea excepției tardivității introducerii petiției la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, pentru faptele mai vechi de un an, inclusiv aspectele ce țin de interzicerea accesului la formare continuă, potrivit art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată.
2. Respingerea excepției lipsei obiectului, invocată de către partea reclamată.
3. În ceea ce privește concedierea petentei, nu sunt fapte de discriminare, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.
4. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.
5. 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:**

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA-Membru

CAZACU IOANA –Membru

LAZĂR MARIA - Membru

ANAMARIA PANFILE - Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

**Hotărâre redactată de către:**

**V.A.V.**

**V.D.**

**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.