



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
Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 719
din data de 04.12.2013

Dosar nr: 402/2013

Petiția nr: 2977 din data de 24.04.2013

Petent: V.M.

Reclamat: S.C. OMV PETROM S.A

Obiect: Concediere de la locul de muncă pe criteriul gen.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentei

1.1. V.M. cu domiciliul în ..., județ T..

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamanților

2.1. S.C. OMV PETROM S.A, cu sediul în B. Str ...

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare.

1. Petenta a fost evaluată incorect în vederea concedierii pe criteriu de gen și solicită investigarea, constatarea discriminării și sancționarea părții reclamate pentru discriminare.
2. Petenta solicită și restabilirea situației anterioare discriminării.

III. Procedura de citare.

1. Petenta a fost citată prin adresa înregistrată 2977/25.04.2013, partea reclamată cu nr. 3022/25.04.2013, procedura de citare fiind astfel îndeplinită, conform dispozițiilor O.G. nr.137/2000, republicată.
2. A fost invocată **excepția de necompetență a C.N.C.D. pentru restabilirea Situației anterioare așa cum a fost solicitat în petiție.**
3. La termenul de audieri din data de 16.05.2013, părțile au fost prezente și au luat la cunoștință termenul de audieri programat pentru data de 13.06.2013.
4. La termenul de audieri din data de 13.06.2013, părțile au fost prezente și au luat la cunoștință de termenul de audieri reprogramat pentru data de 11.07.2013.

5. La termenul de audieri din data de 11.07.2013, părțile au fost prezente

IV. Susținerile părților.

Susținerile petentei.

1. Petenta a fost evaluată incorect în vederea concedierii pe criteriu de gen și solicită investigarea, constatarea discriminării și sancționarea părții reclamate pentru discriminare. Petenta mai solicită și restabilirea situației anterioare discriminării.
2. Petenta susține faptul că a fost concediată ca urmare a selecției discriminatorii a personalului făcută de către angajator, prin faptul că a apreciat că, „în industria de extracție petrolieră, femeile nu sunt angajații potriviți”, bărbații fiind preferați, indiferent de competența profesională a acestora.
3. Ca urmare a reorganizării, pentru a se păstra angajați bărbați, au fost concediați angajații de gen feminin, deși se dorea concedierea doar a operatorilor de linie, petenta ocupând postul de operator de parc, post ce nu era supus restructurării.
4. Au fost concediate doar femeile, apreciindu-se că bărbații fac mai bine față cerințelor muncii în extracția de petrol. La sectorul .. Ș. M., deși, potrivit situației vizate de concediere, trebuiau concediați un număr de 13 operatori de linie, nu a fost concediat niciun angajat de gen masculin.
5. Au fost concediate femeile care ocupau postul de operator de parc la Sectorul...V., pentru a se ajunge la nr. de concedieri propuse. Un singur angajat de gen masculin a fost concediat la dorința acestuia, din motive de sănătate.
6. Evaluarea angajatelor a fost notată cu note foarte mici, „evaluare ce nu are legătură cu răspunsurile date unor teste ad hoc”. Evaluarea a fost făcută de șeful de sector care, în repetate rânduri, a avut altercații cu angajatele și care s-a exprimat că, „femeile nu sunt bune de nimic”.

Susținerile părții reclamate.

1. Prin punctul de vedere emis și depus la dosar înregistrat cu nr. 3403/16.05.2013, partea reclamată susține faptul că, cele expuse prin petiție nu sunt conforme cu realitatea, și nici susținute cu probe.
2. Prin decizia Directoratului OMV Petrom din data de 27.06.2012, a fost demarat un amplu proiect de reorganizare a Diviziei E&P în toate zonele de exploatare, inclusiv în cadrul Zonei V-., care includea și Sectorul de Producție .. V., unde era încadrată petenta.
3. În urma consultărilor cu Sindicatele din cadrul OMV Petrom, a fost adoptată Decizia prin care a fost aprobată forma finală a proiectului de reorganizare, având în vedere și rezultatele consultărilor derulate cu sindicatele relevante, urmând a se face un impact asupra unui nr. de 636 de poziții.
4. Prin decizia nr.149/21.11.2012 a fost dispusă măsura încetării contractului individual de muncă al petentei, luând la cunoștință și de posturile vacante din societate pentru care petenta avea posibilitatea să opteze, însă nu și-a manifestat intenția de a ocupa vreunul din posturi.
5. Reorganizarea a intervenit ca urmare a necesității optimizării structurii organizaționale, ca urmare a implementării unui număr semnificativ de proiecte de eficientizare a activității de exploatare și producție, instalarea unor facilități de

producție, modernizarea echipamentelor, efectuarea de investiții, fiind vorba de o motivație tehnico-economică întemeiată pe criterii obiective.

6. Reorganizarea din cadrul sectoarelor de producție a avut la bază două principii: modernizarea parcurilor și comasarea sectoarelor de producție, astfel din 110 sectoare de producție a rezultat un număr de 37 de noi sectoare.

7. În cazul Sectorului unde petenta își desfășura activitatea, organigrama ulterioară reorganizării care a presupus comasarea Sectorului de producție 115 V. cu Sectorul de producție .. Ș.. M., rezultând un nou sector, Sectorul P. N., conține 70 de posturi operator parc.

8. Având în vedere faptul că urma a se desființa un număr de 10 poziții de operator parc dintr-un total de 35 de posturi de aceeași natură, selecția a fost făcută în baza criteriilor de performanță, conform prevederilor legale aplicabile.

9. Ținând cont de evaluarea criteriilor de performanță realizată de către conducerea Societății împreună cu organizația sindicală a salariaților din cadrul Sectorului de producție 115 V.-organizație sindicală ce a garantat și confirmat obiectivitatea, corectitudinea și conformitatea cu realitatea desfășurării evaluării, a fost efectuată selecția salariaților ce urmau a fi concediați, în ordinea descrescătoare a punctajului.

10. Astfel petenta s-a aflat printre salariații selectați în vederea concedierii, având un total de 10 puncte, după cum rezultă din fișa de evaluare. Toate posturile de operatori de linie din zonele de producție au fost desființate, cele 10 posturi de operator parc din Sectorul .. V. (parc unde petenta își desfășura activitatea), supuse reorganizării au fost în totalitate desființate.

11. Concedierea nu a avut la bază o discriminare pe criteriul de gen. Dintr-un total de 67 poziții desființate au fost selectați ulterior în vederea concedierii 46 de bărbați și 21 femei. La nivelul Societății există adoptată încă de la data de 24.11.2008 o reglementare internă anti-discriminare, având ca scop stabilirea principiilor de prevenire și identificare a cazurilor de discriminare de orice natură a salariaților și a colaboratorilor.

12. Declarațiile de martori conțin păreri personale, nu fapte constate în mod direct și care să ateste cele relatate în petiție.

13. **Cu privire la restabilirea situației anterioare solicitată de către petentă, partea reclamată consideră că CNCD nu are competență a se pronunța pe acest aspect, instanța de judecată fiind singura competentă în acest sens.**

14. Prin adresa nr. 6424/12.06.2013, depusă în cadrul ședinței de audieri, partea reclamată susține faptul că **pentru cei care au fost disponibilizați, criteriul prioritar a fost rezultatul evaluării de performanță.**

15. **Evaluarea a avut la bază criterii stabilite**, precum: calitatea lucrărilor executate, utilizarea eficientă a timpului de lucru, respectarea termenelor, comportamentul la locul de muncă, cunoașterea, respectarea și aplicarea procedurilor și standardelor.

16. Criteriile au fost apreciate pe o scală de la 1 la 5, iar nota finală a evaluării a fost dată de suma acestora. Fișa de evaluare pentru sectorul unde petenta își desfășura activitatea a fost semnată atât de șeful de sector, cât și liderul de sindicat.

17. Evaluarea a avut în vedere modul în care au fost atinse aceste criterii de către salariați pe parcursul derulării activității și nu numai raportat la momentul evaluării.

18. Rezultatul evaluării a fost validat de către comisia de consultări patronat-sindicat, în care s-a stabilit lista finală a salariaților ce urmau a fi disponibilizați.

19. Salariații nemulțumiți, disponibilizați, au depus contestații la comisia de consultări patronat-sindicat, petenta nu formulat ca și restul disponibilizaților, o contestație către comisia de consultări.

20. Partea reclamată, prin precizările cu privire la evaluarea salariaților în vederea stabilirii ordinei de prioritate la concediere, înregistrate cu nr. 6424/12.06.2013, susține faptul că, pentru aplicarea prevederilor art. 69 alin.3, Codul Muncii, republicat, **criteriul prioritar ce a stat la baza selecției salariaților ce urmau a fi disponibilizați, a fost rezultatul evaluării de performanță.**

21. Deși potrivit, art. 40 alin.1 lit. f, din Codul muncii, stabilirea criteriilor de performanță reprezintă un atribut ce aparține exclusiv angajatorului, acestea au fost convenite împreună cu organizațiile sindicale, sindicat la care și petenta era membră, tocmai pentru a se asigura o mai mare transparență și obiectivitate în cadrul procesului de evaluare.

22. Criteriile de evaluare țin foarte mult de aprecierea modului de desfășurare a activității de către fiecare salariat, modul în care salariații au desfășurat efectiv activitățile din fișa postului.

23. Rezultatele evaluării au fost validate de către comisia de consultări patronat - sindicat, în cadrul Procesului-verbal nr. 11712/31.10.2012, în care s-a stabilit lista finală a salariaților ce urmau a fi disponibilizați.

24. Salariații concediați, nemulțumiți de rezultatul evaluării, s-au adresat cu contestații comisiei de consultări patronat-sindicat, petenta nu a formulat nici o sesizare sau contestație ca și restul celorlalți concediați.

V. Motivele de fapt și de drept.

1. **În fapt**, Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), reține că petenta, urmare a concedierii conform Decizie nr.149/21.11.2012, sesizează CNCD cu privire la un posibil comportament discriminatoriu. Astfel, petenta consideră că restructurarea de la nivelul SC OMV Petrom SA, a fost pusă în aplicare, în secția în care lucra, cu nerespectarea principiului nediscriminării. Concret aceasta sesizează faptul că, în cadrul secției în care a lucrat, ca operator extracție țigetei, din 11 posturi desființate, de operator, 9 au fost ocupate de femei, iar 2 de bărbați. În susținerea tezei de comportament discriminatoriu, petenta depune la dosarul cauzei o serie de declarații, care vin în dovedirea comportamentului diferit al șefului de secție (Sector 115 V.), care, conform declarațiilor de martor, a afirmat în repetate rânduri că femeile vor fi concediate, că acestea nu au ce căuta pe asemenea posturi de muncă.

2. Colegiul Director reține că prin Decizia Directoratului OMV Petrom SA din data de 27.06.2012 a fost dispusă începerea unui proiect de reorganizare la nivelul companiei. Prin Decizia Directoratului OMV Petrom SA din data de 23.08.2012, a fost aprobată forma finală a reorganizării, care prevedea 636 de

posturi ce urmau a fi reorganizate la nivelul companiei, în secțiile pe care acestea le deține a în țară.

3. În cadrul sectorului în care lucra petenta, urmare a comasării cu o altă secție, având în vedere modernizarea parcului de extracție, a ultimelor dotări efectuate, având în vedere dispoziția de reorganizare, s-a decis desființarea unui număr de 10 poziții de Operator Parc (operator extracție). În cadrul secției în care lucra petenta, pe postul de operator parc, erau încadrați 36 de operatori. Față de cifra decisă a intra în restructurare – desființare posturi, s-a decis ca departajarea între cei 36 de operatori să fie făcută în baza unei evaluări făcută de o comisie, compusă din conducerea secției .. V. și reprezentanți ai sindicatelor din OMV Petrom.

4. La dosarul cauzei a fost depusă fișa respectivă, care arată doar rezultatul evaluării. Față de evaluare, reclamantul susține că operatorii parc disponibilizați (concediați, urmare a procesului de reorganizare) au fost cei care au avut rezultatele mai slabe la evaluare, respectiv, au fost disponibilizați, în ordine crescătoare, operatorii de parc cu rezultatele mai slabe.

5. În urma acestui proces de evaluare, dintrun total de 36 de operatori parc (18 femei – 18 bărbați) au fost concediați 11 operatori (9 femei – 2 bărbați).

6. **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"*.

7. **Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, care la **art.1** dispune interzicerea generală a discriminării, respectiv **paragraful 1** *"Exercitarea oricarui drept prevazut 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"*.

8. 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 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"*.

9. 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.*

10. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de Romania sau cele prevazute 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 urmatoarelor 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,*".

11. 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).

12. 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 **exclde 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, parag.129).

13. 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 raporteaza 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.

14. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul Director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul unei petiții este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul Director, analizează, în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art.2 din ordonanță, cuprins în Capitolul I – Principii și definiții, și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II – Dispoziții Speciale, secțiunea I-VI din Ordonanță.

15. Colegiul Director, analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele art.2 din Ordonanță, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire sau preferință, și care circumstanțiat la situația petentei, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoage sau comparabile, datorită unor criterii determinate și care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței ori 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.

16. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale art.2 din ordonanță, comportamentul în speța atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor de contravenționale prevăzute și sancționate de O.G.137/2000.

17. Colegiul Director observă că, petenta prin petiția introductivă de procedură, solicită restabilirea situației anterioare, pe lângă constatarea faptei de discriminare. Față de această solicitare a fost invocată excepția de necompetență materială, apreciind că CNCD nu poate deține o asemenea competență, de altfel atribuit exclusiv al instanței de judecată, veritabil obiect al unei acțiuni în constatare (privitoare la desfacerea contractului de muncă) și, subsecvent, dispunerea conform obligației de a face (repunerea în situația anterioară).

18. 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.” și ale **art.64**, din aceeași procedură mai sus menționată „(1) Când în fața Colegiului director se pune în discuție competența acestuia, se va indica instituția sau un alt organ competent. (2) Dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției, excepția va fi unită cu fondul.(3) Colegiul director va trece la soluționarea petiției, cel nemulțumit putând ataca hotărârea asupra fondului la instanța de contencios administrativ, potrivit legii.”, Colegiul urmează a soluționa, cu prioritate excepția astfel inovocată.

19. Raportat la excepție, Colegiul reține faptul că, prin dispozițiile O.G. 137/2000, **Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării**, potrivit art.16, este „*autoritatea de stat în domeniul discriminării, autonomă, cu personalitate juridică, aflată sub control parlamentar și totodată garant al respectării și aplicării principiului nediscriminării, în conformitate cu legislația internă în vigoare și cu documentele internaționale la care România este parte*”. Deasemenea, CNCD este, potrivit art.18 alin.1 din aceeași ordonanță, „**responsabil** cu aplicarea și controlul respectării prevederilor prezentei legi” și în conformitate cu art.19alin.1, care specifică competențele CNCD, „**Consiliul isi exercita atribuțiile** în următoarele domenii: a) prevenirea faptelor de discriminare; b) medierea faptelor de discriminare; c) investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare; d) monitorizarea cazurilor de discriminare; e) acordarea de asistență de specialitate victimelor discriminării”. Deasemenea, potrivit art.27 alin.1, din același act normativ, „*Persoana care se considera discriminată poate formula, în fata instanței de judecată, o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxa judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului*”.

20. Astfel, raportându-ne la prevederile Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, acestea constituie cadrul general al reglementării discriminării în legislația românească, sub aspectul materiei și al răspunderii juridice, aflându-ne în domeniul regimului juridic contravențional, respectiv al răspunderii contravenționale.

21. Deducem astfel că CNCD, organ administrativ-juridicțional, cu competență limitată la a constata stările de discriminare prin emiterea unei hotărâri și, eventual, stabilirea unei sancțiuni contravenționale, nu are competența materială de a se pronunța asupra acelor aspecte ce sunt în competența exclusivă a instanței de judecată, având în vedere faptul că pentru a putea impune o asemenea obligație, instanța trebuie să constate, într-o primă fază, că desfacerea contractului de muncă nu a respectat legislația în vigoare.

22. Pe cale de consecință, Colegiul Director **admite excepția astfel invocată**, față de solicitarea petentei de repunere în situația anterioară.

23. Cât privește constatarea faptei de discriminare, Colegiul reține că în cauza Coleman vs. Attridge Law, Steve Law, cât și în cauza Centrum Voor Gelijkheid van Kansen en Voor Racismebestrijding vs. Firma Feryn NV, Curtea Europeană de Justiție a arătat că, **potrivit principiului inversării sarcinii probei**, revine

reclamantului (nn petentului) sarcina de a stabili, în fața instanței naționale, o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe pe baza unuia dintre criteriile interzise. Adaptarea normelor privind sarcina probei se impune de îndată ce există o prezumție de discriminare. În cazul în care reclamantul ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe împotriva sa, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină părților din acțiunea principală, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, părții ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe unul din motivele interzise (a se vedea Curtea Europeană de Justiție, cauza S. Coleman ECJ, C-303/06, hotărârea din 17 iulie 2008, cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding vs. Firma Feryn NV, C-54/07, hotărârea din 10 iulie 2008). În mod similar, potrivit **art.20 alin.6 din O.G. 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 că faptele nu constituie discriminare*”. Simpla analiză a textului mai sus prezentat, ne duce la constatarea faptului că articolul în speță prezintă două situații/teze, ce sunt într-o strânsă relație, respectiv **prezumția simplă** de discriminare ce rezultă din depunerea unei petiții și a unui probatoriu minim, și, pe de altă parte, teza a II a art.20 alin 6, prevede obligația de **răsturnare a sarcini probei**, ce incumbă părții reclamante, respectiv de a dovedi, prin orice mijloc de probă, că cele prezentate în petiția introductivă de procedură în fața CNCD, nu sunt fapte de discriminare sau că acestea au o justificare obiectivă.

24. De asemenea, potrivit **art. 272 din legea nr.53/2003, Codul Mucii, actualizat**, „**Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățișare.**” Textul a fost declarat constituțional de Curtea Constituțională (deciziile nr. 449/2004, nr. 409/2006, 454/2006, 718/2006, 82/2008, 1015/2009 etc.). În esență, s-a reținut că legiuitorul este în drept să reglementeze aspectele de procedură, iar diferențierea de regim juridic între angajator și angajat se justifică pentru protecția acestuia din urmă.

25. În același sens, s-a reținut (Decizia nr. 433/2011) că „această modalitate de reglementare reprezintă o opțiune a legiuitorului, care a avut în vedere instituirea unei proceduri simple și urgente, adaptată raporturilor de muncă și exercitării dreptului la muncă. Regulile de procedură prevăzute de aceste dispoziții se aplică în mod echitabil atât angajatorilor, cât și angajaților, fără a fi favorizată o categorie sau alta. Astfel, salariatul și angajatorul sunt două părți ale conflictului de muncă, situate pe poziții opuse și cu interese contrare, situația lor diferită justificând, în anumite privințe, și tratamentul juridic diferențiat. Angajatorul este cel care deține documentele și toate celelalte probe pertinente pentru elucidarea conflictului și pentru stabilirea drepturilor și obligațiilor părților raportului juridic de muncă, fiind necesară și firească obligația acestuia de a prezenta aceste probe”.

26. Dispozițiile art. 272 sunt aplicabile nu doar atunci când angajatorul este reclamant, ci și atunci când el este pârât (ce reprezintă în practică cea mai frecventă situație).

27. În acest sens, observă că:

- nu a fost depusă la dosarul cauzei modalitatea prin care s-a făcut punctarea pe evaluare. Sunt date criteriile de evaluare, cu punctajul aferent fiecărei persoane evaluate;
- nici unde în probatoriu, nu se regăsește o decizie/un document care să facă vorbire despre evaluarea posturilor, în condițiile în care este nevoie de departajare între persoanele ce urmează a fi concediate. Se cunoștea faptul că anumite posturi vor fi evaluate, însă nu au dat criteriile de evaluare. Procedura a fost, probabil hotărâtă la nivel de secție, fără a exista un document în acest sens. De asemenea, nu știm și nu se probează, cum s-a procedat în celelalte secții în care era nevoie de departajare (în condițiile în care numărul de posturi ce urmau a fi desființate, era mai mic decât numărul total de posturi ce exista la nivelul secției);
- în condițiile în care reclamatul susține că la baza disponibilizărilor a stat criteriul evaluării, al rezultatelor obținute la evaluare, acesta nu face dovada că evaluarea a fost obiectivă, că în cadrul procesului de evaluare au fost urmărite criteriile obiective de evaluare;
- cert este că prezumția de discriminare subzistă, reclamatul nu a reușit să dovedească obiectivitatea evaluării, căci, în sine acesta este aspectul pe care Colegiul urmează a se pronunța, și elementul esențial ce a stat la baza concedierii și al desființării posturilor.

28. Față de aceste aspecte, Colegiul Director se raportează la dispozițiile **art.2 alin.3** din OG nr.137/2000, republicată „*Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop sunt adecvate și necesare*”, precum și ale **art.6 lit.a** „*Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că 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 muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă; ...*”.

29. **Ca și elemente ale faptei de discriminare**, Colegiul Director reține că suntem în prezența unei concedieri ce a afectat dreptul la muncă al femeilor, comparativ cu bărbații din secția în cauză, fapta având la bază criteriu de gen, raportul de cauzalitate fiind indirect, în condițiile în care reclamatul nu reușete să dovedească obiectivitatea unei măsuri aplicate general (tutror operatorilor parc din secția 115 V.).

30. Față de aspectele precizate, Colegiul Director al CNCD **constată existența unei fapte de discriminare**, conform dispozițiilor **art.2 alin.3 și art.6 lit.a, coroborate cu dispozițiile art.20 alin.6** din OG nr.137/2000, republicată.

31. Față de dispozițiile art.6 lit.a, și având în vedere amploarea măsurii luate, a gravitatea faptei, faptul că aceasta a privit în sine o un grup de persoane (femei), Colegiul Director aplică dispozițiile **art.26 alin.1** din Ordonanță, sancționând contravențional partea reclamată S.C. OMV PETROM S.A, prin reprezentant, cu **amendă contravențională în cuantum de 8000 lei**.

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. În ce privește solicitarea de repunere în situația anterioară ,admiterea excepției de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată
2. Faptele sesizate **constituie fapte de discriminare**, conform dispozițiilor art.2 alin.3 și art.6 lit.a, coroborate cu dispozițiile art.20 alin.6 din OG nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată
3. Se sancționează partea reclamată S.C. OMV Petrom S.A, cu amendă contravențională în cunatum de 8000 lei, potrivit art.26 din 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:

La Direcția Generală a Finanțelor Publice a Sectorului 1 București, conform O.G. nr. 2 din 12 iulie 2001 privind regimul juridic al contravențiilor. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar) în termen de 15 zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20 alin. 10 al O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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

HALLER ISTVAN - Membru

LAZĂR MARIA - 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.