



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578,  
e-mail: [cncd@cncd.org.ro](mailto:cncd@cncd.org.ro)  
Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA 414**  
**din data de 18.10.2011**

**Dosar nr.: 213/2011**

**Petiția nr.: 3718/21.06.2011**

**Petent: B N**

**Reclamat: Societatea Națională de Transporturi Feroviare de Marfă C.F.R. Marfă SA - Sucursala Transilvania, Onescu Cornel, Cîrjan Râzvan.**

**Obiect: Concediere discriminatorie.**

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

**I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului:**

**I.1.1. B N** cu domiciliul ales în

**I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamaților:**

**I.2.1. Societatea Națională de Transporturi Feroviare de Marfă C.F.R. Marfă SA - Sucursala Transilvania, cu sediul în Cluj-Napoca, Str. Avram Iancu, Nr.17, județ Cluj.**

**I.2.2. O C**, cu adresă de comunicare la sediul Societatea Națională de Transporturi Feroviare de Marfă C.F.R. Marfă SA - Sucursala Transilvania, cu sediul în Cluj-Napoca, Str. Avram Iancu, Nr.17, județ Cluj.

**I.2.3. C R** cu adresă de comunicare la sediul Societatea Națională de Transporturi Feroviare de Marfă C.F.R. Marfă SA - Sucursala Transilvania, cu sediul în Cluj-Napoca, Str. Avram Iancu, Nr.17, județ Cluj.

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

Petentul susține că a fost concediat fără a-i fi prezentată o motivație anume și fără a se încadra în criteriile de concediere prevăzute de art.66 alin.6 din Contractul Colectiv de Muncă, în vigoare în cadrul SNTFM CFR Marfă SA.



### III. Procedura de citare.

1. Petentul a fost citat prin adresa nr. 3718/28.06.2011, părțile reclamate prin adresele înregistrate cu nr. 3858/28.06.
2. La termenul de audieri din data de 18.07.2011, petentul a fost prezent, părțile reclamate au fost absente.

### IV. Susținerile părților.

#### Susținerile petentului.

1. **Potentul**, salariat al SNTFM CFR Marfă SA – Sucursala Transilvania cu sediul la Cluj Napoca, având funcția de Revizor Regional SC în cadrul Serviciului Control, prevenire și protecție, situații de urgență, sesizează faptul că în luna aprilie a anului 2011, a fost anunțat verbal de către șeful SC, PP, SU – C R , că va fi concediat, fără a-i menționa motivele legale.
2. Potentul a discutat situația cu dl O C , Managerul Centrului Zonal Marfă Brașov, care i-a confirmat cele spuse, la fel, fără a-i preciza motivația legală a conducerii ce urma să aibă loc.
3. Conform notificării nr.78/09.05.2011 și a anexei, la CZM Brașov s-a desființat postul de revizor regional sc, post ocupat de către S V . Astfel, dl. S V este numit pe postul de revizor regional SC, în locul petentului, la serviciul SC, PP, SU sucursala Transilvania, deși acesta avea postul în cadrul CZM Brașov, post care a fost desființat.
4. În data de 09.06.2011 a primit Decizia de Concediere nr.3A1/4062/08.06.2011, prin care petentul este înștiințat că din data de 08.07.2011, îi va înceta contractul individual de muncă, din inițiativa angajatorului, pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, în același timp arătându-se că au fost desființate toate posturile de natura celui ocupat de către petent, în cadrul subunității din care acesta face parte.
5. În urma unei analize efectuate de către sindicatul din care petentul face parte, s-a constatat faptul că postul acestuia nu a fost desființat și că petentul este caz social, fiind unic întreținător de familie, deși cel care a fost numit în locul petentului nu este caz social.

#### Susținerile părții reclamate.

1. **Reclamatul Centrul Zonal Marfă Brașov** depune punct de vedere prin care solicită respingerea petiției ca fiind nefondată, motivând faptul că nu sunt îndeplinite condițiile faptelor de discriminare, conform art.2 alin.1 din OG 137/2000.
2. Reclamatul susține faptul că organigrama valabilă până la data de 07.07.2011, în cadrul Compartimentului SC de la CZM Brașov se află normat 1 singur post de Revizor Regional SC, post ocupat de S V care are la bază specialitate vagoane.
3. Prin aplicarea noii organigrame la Sucursala Transilvania- CZM Brașov, Compartimentul S C își reorganizează structura de la 1 post la 3 posturi, impunându-se astfel completarea structurii cu celelalte 2 specializări-T și MC.
4. În aceste condiții petentul nu și-a mai regăsit postul în noua organigramă aprobată, pentru Sucursala Transilvania- CZM Cluj, și nici în noua structură a

compartimentului SC din cadrul Sucursala Transilvania- CZM Braşov, pe postul de Revizor regional SC specialitate vagoane fiind redistribuit d-nul G B S care este absolvent al unei facultăţii de specialitate în material rulant

#### V. Motivele de fapt și de drept.

1. În fapt, reținem că petentul, angajat al SNTFM CFR Marfă SA - Sucursala Transilvania, în funcția de revizor regional SC, în cadrul Serviciului Control, Prevenire și Protecție, Situații de Urgență, a fost concediat prin decizia nr.3A1/4062/08.06.2011, motivând faptul că au fost desființate toate posturile de natura celui ocupat de petent.
2. Astfel, la data de 01.11.2010, SNTFM CFR Marfă SA s-a reorganizat, reorganizare în urma căreia structura centrală a CFR Marfă Cluj s-a comasat cu structura centrală a sucursalei Braşov, rezultând o singură structură, structura centrală a Sucursalei Transilvania, cu activitate în Cluj Napoca și Braşov.
3. La data de 08.07.2011 a avut loc o nouă reorganizare și restructurare, creându-se două centre zonale, iar prin dispoziția Directorului General al SNTFM CFR Marfă SA nr.30/30.06.2011, a fost delegată managerilor centrelor zonale, concedierea colectivă a personalului.
4. Din analiza probatoriului depus la dosar, reiese o prezumție de nelegalitate a concedierii colective, aplicabilă și la situația petentului, în sensul în care, conform adresei MMFPS – Inspekția Muncii, reiese faptul că *„angajatorul nu a aplicat criteriile stabilite de art.69 din legea 53/2003, invocând la concediere criteriile stabilite prin Contractul Colectiv de Muncă, încheiat la nivel de societate, ... menționăm faptul că angajatorul nu a prezentat dovada informării angajaților cu privire la criteriile de evaluare a activității profesionale a salariaților .... aceste criterii nefiind stabilite până la data controlului. Față de acest aspect, inspectorii au dispus măsura obligatorie a intrării în legalitate”*. Cu alte cuvinte, în situația de față, angajatorul avea obligația de a respecta anumite criterii de concediere și să le aducă la cunoștință angajaților. Or, tocmai aceasta este și motivația principală a petentului, față de concedierea *abuzivă și nelegală*, pe care o reclamă, în sensul în care acesta consideră că nu se încadra în criteriile stabilite de CCM la nivel de societate, pentru a fi concediat.
5. Dealtfel, avem în vedere dispozițiile OG nr.137/2000, republicată, care dispune la **art.2 alin.1** că *„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.”*
6. **Astfel, reținem 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.

7. 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 **petent**, constituie un factor relevant sau determinant, în acțiunea sau inacțiunea imputată pârâtului.

8. Ori în speța de față, petentul nu identifică un criteriu anume, acesta neputând fi dealtfel reținut nici de Colegiul Director, din analiza dosarului.

9. Pe cale de consecință, având în vedere **prezumția de nelegalitate** a conducerii precum și faptul că **nu putem reține un criteriu anume** pe care să se bazeze o eventuală diferențiere, Colegiul Director al CNCD constată că prezenta cauză **nu intră sub incidența Ordonanței Guvernului nr.137/2000**, republicată, aspectele sesizate fiind de competența instanțelor de judecată, având în vedere existența unui conflict de muncă ce are la baza nerespectarea normelor legale ce privesc concedierea colectivă.

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 în petiție nu intră sub incidență O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.
2. Clasarea dosarului.
3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.
4. 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 

CAZACU IOANA- Membru 

HALLER ISTVAN - Membru 

JURA CRISTIAN - Membru 

VASILE ALEXANDRU VASILE - Membru 

**Hotărâre redactată de către:**

**Vasile Alexandru Vasile – Membru Colegiul Director al C.N.C.D**

**Vasile Daniel – Asistent Colegiul Director al C.N.C.D**

**Data redactării: 19.10.2011**

**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.

