



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: suport@cncd.org.ro

HOTĂRÂREA NR. 280
din 20.10.2010

Dosar nr: 249/2010

Petiția nr: 5409/06.07.2010

Petent: M D

Reclamat: Romcar SRL

Obiect: Raporturi de muncă. Neinformarea petentei, aflată în concediu de maternitate/creștere a copilului, cu privire la desființarea postului său și cu privire la posibilitatea de a semna un act adițional prin care se prevedeau anumite drepturi și beneficii pentru angajații care rămâneau în companie până la data desființării acesteia, respectiv 31.07.2010.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului

I.1.1. M D, cu domiciliul în
sector 2

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1. Romcar SRL, loc. București, Calea Giulești, nr. 6-8, sector 6

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Prin plângerea înregistrată cu nr. 5409/06.07.2010, petenta a sesizat neinformarea petentei în perioada concediului de maternitate cu privire la desființarea postului său la terminarea concediului și neacordarea bonusului de loialitate de 3 salarii.

III. Procedura de citare

3.1 Urmare petiției înregistrate cu nr. 5409/06.07.2010, formulată de către petentă, 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, petenta și partea reclamată au fost invitate, prin adresele cu nr. 5741/15.07.2010, respectiv 5742/15.07.2010, la sediul C.N.C.D pentru audieri. La audierile din data de 28.08.2010, părțile s-au prezentat.

Procedura de citare a fost legal îndeplinită.



IV. Susținerile părților

Susținerea petentei

4.1.1. Prin memoriul cu nr. 5409/06.07.2010, petenta a susținut faptul că, după intrarea sa în concediul de maternitate în luna aprilie 2008, nu a fost informată oficial cu privire la faptul că societatea la care era angajată, respectiv Romcar SRL, urma să-și înceteze activitatea de importator exclusiv Ford pe piața românească la data de 31 iulie 2010, urmând ca angajații care vor rămâne alături de companie până la această dată să primescă un pachet compensatoriu.

4.1.2. Petenta precizează că toți ceilalți angajați au fost anunțați de această măsură în luna iulie 2008, ea nefiind informată asupra încetării activității societății nici în luna august 2008, când a solicitat suspendarea contractului de muncă în vederea creșterii copilului.

4.1.3. Petenta susține că în luna septembrie 2008 toți angajații au semnat un act adițional la contractul de muncă care prevedea condițiile concrete pentru primirea pachetului compensatoriu la data de 31 iulie 2010, respectiv un bonus de loialitate în cuantum de 3 salarii pentru angajații care au avut activitate neîntreruptă în cadrul companiei până la această dată și o compensație de 6 salarii, act adițional de care petenta nu a luat la cunoștință.

4.1.4. La scurt timp de la întoarcerea din concediul de creștere al copilului în luna aprilie 2010, petenta susține că a fost informată de către conducere că postul său va fi desființat chiar în luna aprilie, nefiind bugetat până în luna iulie, iar petenta neavând dreptul să primească nici pachetul compensatoriu pentru loialitate în cuantum de 3 salarii, deși era angajată a companiei din 2001, ci doar cele 2 salarii compensatorii legale. Petenta precizează că a mai existat o concediere individuală în 2010 în luna martie și că angajata respectivă a primit cele 3 salarii pentru loialitate, suplimentar față de cele 2 salarii compensatorii legale, deși avea o vechime de doar 3 ani în cadrul companiei.

Susținerea SC Romcar SRL

4.2.1. Prin adresa cu nr. 7055/09.09.2010, partea reclamată a invocat excepția tardivității, întrucât presupusa acțiune discriminatorie de neinformare a petentei supra actului adițional s-a petrecut în luna septembrie 2008. Totodată, partea reclamată a susținut că petiția este lipsită de obiect, petenta neprecizând în ce a constat discriminarea și nefăcând nicio solicitare în acest sens.

4.2.2 Pe fond, reclamata a susținut că, în urma încetării activității la data de 31.07.2010, conducerea a considerat necesar să întreprindă anumite demersuri de motivare a angajaților care își vor desfășura neîntrerupt activitatea în cadrul companiei până la 31.07.2010, motiv pentru care au fost încheiate actele adiționale menționate de petentă în luna septembrie 2008. Prin încheierea acestora, se stabilea că salariații care își vor desfășura activitatea neîntrerupt până la data de 31.07.2010 urmau să primească un bonus de loialitate, iar pentru cei care își vor pierde locurile de muncă după 31.07.2010 se vor depune eforturi să fie găsite alte locuri de muncă de către societate iar în cazul în care lucrul acesta nu va fi posibil, aceștia vor fi recompensați cu salarii compensatorii. Reclamata a accentuat că rațiunea pentru care s-au încheiat aceste acte adiționale la contractele individuale de muncă a fost aceea de a evita un exod în masă al salariaților activi ai societății în condițiile în care continuarea activității în cadrul Romcar S.R.L. după 31.07.2010 căpăta un caracter tot mai incert. Actele adiționale au fost încheiate și cu intenția de a asigura pentru Romcar necesarul de a angajați în vederea desfășurării activității curente până la data menționată anterior și nu aceea de a recompensa salariații Romcar pentru întreaga lor activitate în societate.



4.2.3. Reclamata precizează că, petenta, aflându-se în concediu de îngrijire a copilului până în aprilie 2010, nu a desfășurat o activitate neîntreruptă în cadrul companiei, nefiind îndreptățită să primească bonificația acordată chiar dacă ar fi semnat actul adițional. Totodată, în adresă se precizează că este la latitudinea conducerii societății să hotărască pe care din angajați să-i motiveze, susținând că dacă conducerea ar considera ca toți salariații să fie egali ar trebuie și ca toate salariile sau alte drepturi să fie egale ceea ce ar fi absurd.

4.2.4. Reclamata susține că petenta a beneficiat pe perioada lucrată în cadrul societății de toate drepturile conferite de lege, inclusiv de cele aferente perioadei maternității și de creștere a copilului, și de alte beneficii acordate celor cu vechime de peste 5 ani în cadrul societății.

4.2.5. Totodată, reclamata susține că acordarea bonusului pentru activitate neîntreruptă până la 31.07.2010 petentei, care a beneficiat de alte prevederi legale, ar fi constituit o acțiune discriminatorie față de ceilalți salariați care au fost în mod concret în activitate.

4.2.6. În ceea ce privește desființarea postului petentei, acela de Coordonator Proiecte, reclamata susține disponibilizarea acesteia a fost determinată de încetarea activității societății, activitatea desfășurată de petentă nemaigăsindu-și utilitatea în condițiile economice actuale.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul Director reține că petenta formulează două capete de cerere în memoriul său, respectiv neinformarea acesteia, aflată în concediu de maternitate/creștere a copilului, cu privire la posibilitatea de a semna un act adițional prin care se prevedeau anumite drepturi și beneficii pentru angajații care rămâneau în companie până la data desființării acesteia, respectiv 31.07.2010 și cu privire la desființarea postului său din companie, ulterior întoarcerii sale din concediul de creștere copil.

Totodată, se ia act de excepțiile de tardivitate și lipsă obiect, invocate de reclamat prin adresa cu nr. 7055/09.09.2010.

5.2. În drept, cu privire la excepția de tardivitate invocată de partea reclamată, Colegiul Director reține faptul că petenta a luat la cunoștință de desființarea SC Romcar SRL și de actul adițional semnat de ceilalți colegi ai săi în anul 2010, aceste aspecte nefiindu-i comunicate în mod oficial pe parcursul concediului de maternitate/creștere copil. Astfel, reținând că faptele angajatorului s-au săvârșit în formă continuată, Colegiul Director respinge excepția tardivității invocată de acesta prin adresa cu nr. 7055/09.09.2010.

5.3. În ceea ce privește excepția lipsei obiectului, invocată de partea reclamată, Colegiul Director consideră că obiectul petiției, astfel cum a fost formulat de către petentă, poate fi raportat la O.G.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, reținându-se din petiția formulată de petentă, faptul că faptele de discriminare invocate de aceasta, au la bază criteriul maternității.

5.4. Pe fond, Colegiul Director reține că petenta, angajată a societății reclamate pe tot parcursul concediului de maternitate/creștere copil, consideră că a fost discriminată în raport cu ceilalți angajați, prin neacordarea șansei de a semna actul adițional la contractul colectiv de muncă, act semnat în septembrie 2008 de toți angajații prezenți la muncă, prin care se prevedeau anumite drepturi și beneficii pentru angajații care rămâneau în companie până la data desființării acesteia, respectiv 31.07.2010.

5.5. În acest sens, **Colegiul Director** se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci **când se induc distincții între situații analoge 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 plasate 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 CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Suede, parag.60, 23 iunie 1993, Hoffman c/Autriche, parag.31, 28 septembrie 1995, Spadea et Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

5.6. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statat principiul egalității ca unul din 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.** (vezi Sermide SpA v. Cassa Conguaglio Zuccheri and others, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) v. 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, para 129; Cauza C-149/96 Portugal vs. Council 1999 ECR I-8395 para.91)

5.7. Reținând în coroborare cu aceste aspecte 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. Colegiul Director reține că petentei nu i s-a adus la cunoștință posibilitatea semnării actului adițional nici în luna iulie 2008, data la care li s-a adus la cunoștință celorlalți angajați de posibilitatea semnării acestui act, și nici ulterior acestei date, petenta aflându-se la acel moment în concediu de maternitate. Totodată, se reține faptul că petenta nu a fost informată nici în luna august 2008, când a solicitat suspendarea contractului de muncă în vederea creșterii copilului. Astfel, se reține că, în cazul de față, comparația se face între petentă, care avea statutul de angajat în toată această perioadă, începând cu anul 2001, în conformitate cu prevederile legale, respectiv Codul Muncii, OUG 148/2005, actualizată, și toți ceilalți angajați ai companiei cărora li s-a adus la cunoștință posibilitatea semnării actului adițional la contractul colectiv de muncă.

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. Colegiul Director reține că la baza faptelor invocate în petiție, a stat criteriul maternității.

c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege. Petenta susține că i-a fost îngrădit dreptul la obținerea acelorași beneficii cu ceilalți angajați, ce decurgeau din actul adițional, aspect corelativ dreptului la muncă.

d) Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare. Colegiul Director consideră că motivul invocat de societatea reclamată, respectiv faptul că petenta se afla în concediu de maternitate/creștere copil, nu reprezintă o justificare obiectivă.

5.8. Având în vedere prevederile legale mai sus menționate, coroborate cu art. 6, lit. a din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, cu modificările ulterioare, care prevede că „*Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca 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;”, Colegiul Director



constată că, la acest capăt de cerere formulat de petentă, aceasta a fost discriminată pe criteriul maternității.

5.9. În ceea ce privește cel de-al doilea capăt de cerere formulat de petentă, referitor la desființarea postului său din companie, ulterior întoarcerii sale din concediul de creștere copil, Colegiul Director se raportează la condițiile existenței unei fapte de discriminare prezentate pe larg la punctul 5.7. și reține că măsura desființării postului petentei de coordonator de proiect a fost justificată, având în vedere faptul că societatea, pe perioada concediului creștere copil al petentei, nu a angajat, delegat, detașat nicio altă persoană care să îndeplinească aceleași sarcini prevăzute în fișa postului petentei. Totodată, se reține că societatea reclamată urma să-și încheie activitatea începând cu data de 31.07.2010, astfel nejustificându-se menținerea postului de coordonator de proiecte.

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, cu modificările și completările ulterioare, **cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,**

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Respingerea excepției de tardivitate invocată de partea reclamată prin adresa cu nr. 7055/09.09.2010;

2. Respingerea excepției lipsei obiectului raportată la Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, invocată de partea reclamată prin adresa cu nr. 7055/09.09.2010.

3. În ceea ce privește primul capăt de cerere formulat de petentă în memoriul său referitor la neacordarea șansei de a semna actul adițional la contractul colectiv de muncă, de către societatea reclamată, Colegiul Director constată că aceste fapte întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, conform art. 2 alin. 1 și art. 6 lit. a, din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;

4. Sancționarea cu avertisment a societății reclamate în temeiul art. 2 alin. 11 și art. 26 alin. 1 din O.G. nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată,;

5. Recomandă S.C. Romcar S.R.L. să revizuiască decizia neacordării pachetului compensatoriu petentei, prevăzut în actul adițional, în sensul respectării principiului egalității la locul de muncă și al aplicării aceluiași tratament tuturor angajaților, având în vedere că petenta nu a încetat să fie angajată a societății reclamate din 2001 până la data desființării locului de muncă;

6. În ceea ce privește cel de-al doilea capăt de cerere, referitor la desființarea postului petentei, Colegiul Director constată că acesta nu întrunește elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, în conformitate cu art. 2 alin. 1 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;

7. Clasarea dosarului;

8. O copie a hotărârii se va transmite părților;



VII. 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.

VIII. Modalitatea de plată a amenzii (dacă este cazul)

- nu este cazul;

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru

HALLER Istvan – Membru

JURA Cristian – Membru

NIȚĂ Dragoș Tiberiu – Membru

PANFILE Anamaria – Membru

VLAȘ Claudia - Membru

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal de 15 zile, potrivit OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.

