



**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.92**  
**din data de 11.02.2015**

**Dosar nr:** 696/2014

**Petiția nr:** 19480 din data de 24.11.2014

**Petent:** C            V

**Reclamat:** S.C. Prospecțiuni S.A

**Obiect:** Preaviz de concediere în urma solicitării de majorare salarială.

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

**I.1. Numele, domiciliul sau reședința petenților**

1.1 C            V            , cu domiciliul în

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

2.1. S.C. Prospecțiuni S.A, cu sediul în București, Str. Caransebeș, nr.1, Sector 1

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

Petenta susține că și-a îndeplinit toate sarcinile de serviciu și nu a beneficiat de majorare salarială motivat de faptul că nu și-ar fi îndeplinit îndatoririle și că a beneficiat de prea multe zile de Concediu Medical. În urma solicitărilor de beneficia de majorare salarială, petenta susține că în data de 02.10.2014 a fost înștiințată că postul ei a fost desființat și a primit preaviz de încetare a contractului individual de muncă. Petenta se compară cu alți colegi care nu respectă programul de lucru și nu-și îndeplinesc îndatoririle de serviciu și beneficiază de majorări salariale.

**III. Procedura de citare.**

1. Petenta a fost citată prin adresa înregistrată cu nr.19480/08.12.2014, partea reclamată a fost citată prin adresa înregistrată cu nr. 19853/08.12.2014.

2. La termenul de audieri din data de 15.01.2015, părțile au fost prezente.

**IV. Susținerile părților.**

**Susținerile petentei**



1. Petenta susține că și-a îndeplinit toate sarcinile de serviciu timp de 34 ani pe postul de Procesator Senior și nu a beneficiat de majorare salarială motivat de faptul că nu și-ar fi îndeplinit îndatoririle și că a beneficiat de prea multe zile de Concediu Medical.
2. În urma solicitărilor făcute către șeful ierarhic, șefului Secției de beneficia de majorare salarială, petenta susține că în data de 02.10.2014 a fost înștiințată că postul ei a fost desființat și a primit preaviz de încetare a contractului individual de muncă.
3. Petenta se compară cu alți colegi care nu respectă programul de lucru și nu-și îndeplinesc îndatoririle de serviciu și beneficiază de majorări salariale.
4. Petenta consideră că nu este real și pertinent motivul desființării postului, acela că Societatea are activitate redusă și situația financiară are de suferit, situație cunoscută încă din luna martie 2014, în sensul în care în luna iunie 2014 au fost angajate două persoane pe posturi similare.
5. Petenta susține că din 12 posturi de Procesator Senior existente la nivelul Secției a fost desființat doar postul petentei. Petenta face referire la faptul că în urmă cu doi ani un alt coleg a fost în situația similară a petentei și la sesizarea Inspectoratului Teritorial de Muncă, preavizul de concediere a fost anulat.

#### **Susținerile părților reclamate.**

1. În cadrul ședinței de audieri din data de 15.01.2015, partea reclamată invocă excepția de necompetență a CNCD, în sensul în care petiția vizează încălcarea unui drept al muncii.
2. Partea reclamată susține faptul că, decizia de concediere a avut la bază restrângerea activității Societății prin desființarea anumitor posturi.
3. În octombrie 2014 au fost desființate mai multe posturi nu doar al petentei, atât din departamentul Secția de Prelucrare și Interpretare Date Seismice, dar și din cadrul altor departamente decât cel în care petenta și-a desfășurat activitatea.
4. Din data de 06.10.2014, până la data de 31.12.2014, termenul de preaviz a fost suspendat datorită concediului pentru incapacitate temporară de muncă, în prezent petenta aflându-se în perioada de preaviz.
5. Petenta nu precizează un criteriu care s-ar afla la presupusa faptă de discriminare, astfel petiția vizează aspecte ce țin de dreptul muncii și de jurisdicția muncii.

#### **V. Motivele de fapt și de drept.**

1. **În fapt**, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), reține că este sesizat un posibil comportament discriminatoriu, individualizat prin fapta angajatorului de a emite preaviz de concediere în urma solicitării de majorare salarială.
2. Petenta susține că nu a beneficiat de o majorare salarială motivat de faptul că nu și-ar fi îndeplinit îndatoririle și că a beneficiat de prea multe zile de Concediu Medical.
3. **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”.

4. 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**.

5. 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.

6. Astfel, **natura discriminării**, sub aspectul ei **constitativ**, 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 **harțuirii**, așa cum este reglementată în art.2 alin.5. În cazul harțuirii, **raportul de cauzalitate este direct**, iar acest aspect rezultă din însăși formularea dată de legiuitor, în speță. Același raționament, față de formularea dată de legiuitor, îl regăsim și în privința faptei de încălcare a dreptului la demnitate.

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 reclamant (**petent**), constituie un factor relevant sau determinant, în acțiunea sau inacțiunea imputată pârâtului (**reclamatului**).

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

9. Când 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”*.

10. 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*.

11. Reltiv la aspectele mai sus precizate, Colegiul reține că petenta individualizează **criteriu** prin faptul că i se reproșează că “a beneficiat de prea multe zile de Concediu Medical”.

12. **Prin urmare**, Colegiul Director al CNCD nu poate stabili expres, în funcție de cele evidențiate de către petentă, legătura de cauzalitate dintre fapta reclamată și criteriul invocat de către petent.

13. Cu privire la **constatarea faptei de discriminare**, Colegiul Director al CNCD consideră că faptele **nu pot fi reținute ca și fapte de discriminare**, neputând reține incidența art.2 alin.1 din OG nr.137/2000, republicată actualizată, prin **lipsa elementului faptei de discriminare – legătura de cauzalitate dintre faptă și criteriu invocat**.

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 O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.
3. 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:

BERTZI THEODORA-Membru

LUMINIȚA GHEORGHIU-Membru

HALLER ISTVAN - Membru

JURA CRISTIAN - Membru

LAZĂR MARIA - Membru

ANAMARIA PANFILE - Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

### Hotărâre redactată de către:

**Vasile Alexandru Vasile** – Membru Colegiul Director al CNCD

**Vasile Daniel** – 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.

