



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMÎNĂRII

Autoritate de stat autonomă

București, Piața Valter Mărcineanu 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. 249

Dîn data de 30.04.2014

Dosar nr.: 827/2013 conexas cu **dosar nr. 69/2014**

Petiția nr.: 18318/02.12.2013 conexasă cu **petiția nr. 558/29.01.2014**

Petent: G C V

Reclamați: SC Hidroelectrica Serv SA – București; SC Hidroserv SA –Sucursala pentru Servicii și Reparații Porțile de Fier, domnul S D-P

Obiect: Posibilă disponibilizare discriminatorie, având la bază criteriul dizabilitate, precum și hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1. G C V, Comuna Băltești, jud. Gorj

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.2.1. SC Hidroelectrica Serv SA – București, București, str.Constantin Nacu, nr.3, sector.2

I.2.2. SC Hidroelectrica Serv SA –Sucursala pentru Servicii și Reparații Porțile de Fier, Drobeta Turnu Severin, str. Aurelian, nr. 27, jud. Mehedinți

I.2.3. S D-P, Târgu Jiu, județul Gorj

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Prin memoriul înregistrat la CNCD sub nr. 18318/02.12.2013, dosar 827/2013, petenta solicită CNCD analizarea și dispunerea măsurilor necesare cu privire la disponibilizarea discriminatorie a acesteia din cadrul SC Hidroelectrica Serv SA - București.

2.2. Prin memoriul înregistrat la CNCD sub nr. 558/29.01.2014 din dosarul nr. 69/2014, dosar conexas la dosarul 827/2013, petenta solicită CNCD analizarea și dispunerea măsurilor necesare cu privire la disponibilizarea discriminatorie a acesteia din cadrul SC Hidroelectrica Serv SA– București și cu privire la faptul că a fost hărțuită și umilită de către șeful de secție, domnul S D P.

III. Procedura de citare

3.1. Prin intermediul citației cu nr. 18318/19.12.2013 a fost citată petenta G C V pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de **27.01.2013**, la sediul CNCD. La termen, petenta s-a prezentat.

3.2. Prin intermediul citației cu nr. 18810/19.12.2013 a fost citată partea reclamată SC Hidroelectrică Serv SA - București pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de **27.01.2013**, la sediul CNCD. La termen, partea reclamată nu s-a prezentat.

3.3. Prin intermediul citației cu nr. 18810/19.12.2013 a fost citată și SC Hidroelectrică Serv SA –Sucursala pentru Servicii și reparații Porțile de Fier în calitate de parte reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu la data de **27.01.2013** la sediul CNCD. La termen, partea reclamată s-a prezentat.

3.4. Prin intermediul citației cu nr. 587/29.01.2014 a fost citată partea reclamată SC Hidroelectrică Serv SA - București pentru termenul stabilit de Consiliu la data de **10.02.2014** la sediul CNCD. La termen, partea reclamată nu s-a prezentat.

3.5. Prin intermediul citației cu nr. 896/11.02.2014 a fost citată petenta G C V pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de **03.03.2014**, la sediul CNCD. La termen, petenta s-a prezentat.

3.6. Prin intermediul citației cu nr. 558/06.02.2014 din dosarul conexat nr. 69/2014 a fost citată petenta G C V pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de **03.03.2014**, la sediul CNCD. La termen, petenta s-a prezentat.

3.7. Prin intermediul citației cu nr. 764/06.02.2014 din dosarul conexat nr. 69/2014 a fost citată partea reclamată SC Hidroelectrică Serv SA – București- Sucursala pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de **03.03.2014**, la sediul CNCD. La termen, partea reclamată nu s-a prezentat.

3.8. Procedura de citare legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerea petentei

4.1.1. Prin petiția nr. 18318/02.12.2013, petenta sesizează CNCD susținând că a fost disponibilizată la data de **28.11.2013**, moment la care aceasta se afla la centrul de dializă din Târgu Jiu.

4.1.2. Aceasta face referire la faptul că a fost disponibilizată fără nici un criteriu și că în societate au rămas salariați care lucrează câte 2 în aceeași unitate, considerând disponibilizarea ca fiind discriminatorie întrucât este încadrată în gradul I handicap grav, fiind și unic întreținător de familie la 3 copii.

4.1.3. Referitor la cele de mai sus, aceasta anexează xerocopie de pe certificatul de încadrare în grad de handicap și xerocopiile de pe documentele medicale ale acesteia.

4.1.4. La precizările depuse de subscrisa SC HIDROELECTRICA SERV SA BUCUREȘTI, la punctul 1 - Criteriile de disponibilizare – petenta, prin intermediul înscrisului depus la CNCD, înregistrat sub nr. 2107/25.03.2014, susține faptul că în societatea HIDROELECTRICA SERV s-a întocmit o listă de 116 disponibilizați, ulterior primind preavize un număr de 109 salariați restul fiind „salvați” dintr-un motiv sau altul.

Aceasta arată că, în acest moment, la Târgu Jiu (la Secția Reparații Târgu Jiu-punct de lucru al Sucursalei pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier) sunt încă angajate persoane care, fie sunt rude între ele, fie îndeplinesc condițiile de pensionare.

Totodată, petenta menționează faptul că în timp ce la Severin se fac disponibilizări, la București se angajează persoane disponibilizate de la Hidroelectrică.

4.1.5. Aceasta accentuează ideea că nu se încadrează la nici unul din punctele enumerate de societate, ba mai mult, susține că la punctul 2 trebuia să se țină seama de faptul că există soț și soție sau tată-fiu, de persoanele cu copii în întreținere, petenta fiind unic întreținător de familie, având 3 (trei) copii.

4.1.6. La punctul 2, referitor la criteriile de evaluare, aceasta susține că se recunoaște de către partea reclamată faptul că nu a fost nici un criteriu de evaluare și că s-au desființat posturile, doamna G C V nefiind personal evaluată.

Petenta susține că motivele de discriminare sunt clare, reamintind faptul că este unic întreținător a trei copii și persoană cu handicap grav de gradul I, nedându-i-se posibilitatea de a ocupa un post care să corespundă din punct de vedere medical.

Aceasta menționează că a fost dată afară pentru că avea un salariu de 1644 lei, ulterior fiind angajate 2 (două) persoane cu salarii de peste 2700 lei, precizându-i-se că a fost dată afară din inițiativa angajatorului.

Petenta mai aduce la cunoștința CNCD faptul că în luna ianuarie 2014 a fost internată la Parhon și a trebuit să plătească 3400 lei, iar în luna februarie, datorită stresului și supărărilor a fost nevoită să se opereze de paratiroidectomie totală, drept pentru care trebuie să mai plătească încă 6500 lei.

Aceasta a menționat că pe rolul Tribunalului Mehedinți se află dosarul nr. 552/101.2014.

4.1.7. Referitor la memoriul înregistrat la CNCD sub nr. 558/29.01.2014 constituit în dosarul nr. 69/2014, dosar conexas la dosar 827/2013, petenta susține că a fost disponibilizată nerespectându-se nici un criteriu de concediere și nici preavizul care, în conformitate cu dispozițiile art. 83 lit. e) din Legea nr. 448/2006 persoanele cu handicap beneficiază de un preaviz plătit, de minimum 30 de zile lucrătoare, acordat la desfacerea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului pentru motive neimputabile acestuia.

4.1.8. Prin prisma aceluiași înscris aceasta sesizează CNCD cu privire la faptul că a fost hărțuită și umilită de către șeful de secție, domnul S D P.

4.1.9. Prin intermediul înscrisului înregistrat la CNCD sub nr. 2261/31.03.2014 doamna G C V răspunde punctului de vedere al domnului S D P susținând că acesta face caz de faptul că a fost lăsată să meargă la dializă, deși acesta era un drept al petentei, având acte în acest sens, acte semnate de către directorul unității.

Aceasta arată faptul că domnul B M, datorită faptului că este fiul șefului atelierului electromagnetice, nu a fost disponibilizat și efectuează în prezent lucrările pe care petenta le efectua.

4.1.10. Referitor la afirmația părții reclamate cu privire la faptul că petenta a cerut să fie dată afara, doamna G C V susține că acest lucru nu este adevărat; în plus, mai susține că reclamatul a afirmat faptul că are certificatul de handicap fals.

4.1.11. Petiționara susține că partea reclamată face discriminare și prin simplul fapt că apreciază capacitatea unui angajat doar din prisma studiilor, neluând în calcul și capacitatea de muncă a fiecărui angajat.

Legat de salariile compensatorii, aceasta susține că nu le dorește, își dorește înapoierea locului de muncă.

Susținerea părților reclamate

Susținerea SC Hidroelectrica Serv SA

4.2.1. Prin memoriul înregistrat la CNCD sub nr. 470/24.01.2014, partea reclamată SC Hidroelectrica Serv SA solicită respingerea sesizării formulate de către petentă ca inadmisibilă, deoarece nu este de competența Consiliului, în speță fiind aplicabile prevederile art. 28 din Procedură, întrucât presupusele fapte de discriminare nu se încadrează în prevederile O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, soluționarea acestora fiind în mod exclusiv de competența instanțelor de judecată de drept comun.

În subsidiar, partea reclamată solicită respingerea acesteia ca fiind vădit nefondată, cu luarea în considerare a faptului că petenta, deși invocă încălcarea de către societate a prevederilor din O.G. nr. 137/2000, nu aduce niciun fel de argument plauzibil care să probeze discriminarea la care a fost supusă și nu arată motivele de fapt și de drept pe care se întemeiază petiția.

4.2.2. Aceasta arată că Decizia nr.73 privind încetarea raporturilor de muncă a petiționarei, începând cu data de 10.01.2014, s-a emis din inițiativa angajatorului, pentru motive ce nu țin de

persoana salariatului, ca urmare a concedierii colective, în temeiul prevederilor art.68 și art 65 din Legea nr.53/2003 Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

4.2.3. De asemenea, partea reclamată susține că doamna G C V, a fost într-adevăr salariața Hidroelectrică-Serv S.A în perioada **01.11.2002 - 10.01.2014**, fiind încadrată în funcția de contabil principal în cadrul Biroului Contabilitate, desfășurându-și activitatea la Sucursala pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier, punctul de lucru - Secția Reparații Targu-Jiu.

4.2.4. În același context, arată că Societatea Hidroelectrică-Serv S.A. a fost înregistrată la ORC de pe lângă Tribunalul București la data de 05.08.2013, conform încheierilor de ședință nr. 446/12.07.2013 și nr. 497/01.08.2013, pronunțate de Tribunalul București în dosarul nr. 2411/3/2013, care a admis cererea de fuziune prin contopire a 8 (opt) societăți „Hidroserv” (Bistrița, Cluj, Curtea de Argeș, Hațeg, Porțile de Fier, Râmnicu Vâlcea, Sebeș și Slatina), filiale ale S.P.E.E.H. HIDROELECTRICA S.A., susținând că în luna iunie 2012 acționarul S.P.E.E.H. HIDROELECTRICA S.A. a intrat în procedura de insolvență, urmare situației economice dificile, ceea ce a condus la reducerea valorilor contractelor de mentenanță încheiate cu cele 8 societăți Hidroserv, agravând situația economico-financiară a acestora. Această situație dificilă a dus la reorganizarea celor 8 filiale Hidroserv, respectiv fuziunea prin contopire, scopul principal fiind reducerea costurilor și a pierderilor și eficientizarea activității, conform noilor cerințe impuse de piața serviciilor de mentenanță.

Prin Hotărârea nr. 1//12.11.2013 Adunarea Generală a Acționarilor Societății Hidroelectrică-Serv S.A. a aprobat programul de restructurare-reorganizare a acestei societăți în vederea continuării restructurării Sucursalei pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier și a Sucursalei pentru reparații și Servicii Slatina, program care conține și măsuri de concediere colectivă, cu respectarea prevederilor legislației în vigoare, respectiv Codul Muncii, Legea 467/2006 și Contractul colectiv de muncă, aplicabile în materie.

Mai mult, având în vedere programul de restructurare-reorganizare al societății Hidroelectrică-Serv S.A, pentru continuarea restructurării Sucursalei pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier, aprobat prin Hotărârea nr. 1/2013 a Adunării Generale a Acționarilor societății, precum și aprobarea noii Organigrame a Sucursalei Porțile de Fier, valabilă cu data de 01.01.2014, în cadrul Biroului Contabilitate au fost desființate toate posturile de natura celui ocupat de doamna G C V, funcția de contabil principal neregăsindu-se în noua structură organizatorică a sucursalei. Referitor la toate cele menționate mai sus, partea reclamată consideră că în prezenta cauză au fost respectate prevederile art. 65 din Codul Muncii, astfel desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia, este efectivă și are o cauză reală și serioasă.

4.2.5. Referitor la afirmația petentei care spune că a fost disponibilizată fără nici un criteriu, partea reclamată învederează CNCD că desființarea locului de muncă ocupat de salariată, din motive care nu au legătură cu persoana acesteia, este efectivă. Din compararea celor două organigrame și state de funcții depuse la dosar (Structura Organizatorică a Sucursalei pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier, valabilă la data de 05.08.2013 și Statul de funcții și Structura Organizatorică a Sucursalei pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier, după finalizarea programului de restructurare-reorganizare) rezultă fără nici un echivoc faptul că locul de muncă/postul ocupat de doamna G C V a fost desființat, nemaigăsindu-se în statul de funcții după finalizarea programului de restructurare-reorganizare, rezultând astfel că desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din motive care nu au legătură cu persoana acestuia, este efectivă.

În data de 09-01-2014 a fost emisă Decizia nr. 73 privind încetarea raporturilor de muncă, începând cu data de 10.01.2014, pe motive care nu țin de persoana salariatului, în temeiul prevederilor art. 65 și 68 din Legea 53-Codul Muncii-republicată, cu modificările și completările ulterioare, doamna G C V, nu a aplicat pentru nici un post vacant pus la dispoziția salariaților care au primit preaviz. Salariații disponibilizați în acest caz beneficiază de compensații/ajutor de concediere de 12 salarii brute, în cuantum total de 19.728 lei.

Mai mult, doamna G C V a fost sprijinită de partea reclamată, așa cu rezultă din relatările acesteia din urmă, în sensul că i s-au acordat mai multe ajutoare bănești, ultimul fiind acordat în luna februarie 2013 în cuantum total de 25.000 lei; acest ajutor bănesc a fost plătit în baza unei facturi proforme, urmând ca după efectuarea transplantului renal, salariața să depună la societate factura în

original. Până în prezent, doamna G C V nu a comunicat societății factura în original, neefectuând transplantul.

4.2.6. Partea reclamată susține că pe întreaga durată de desfășurare a activității în cadrul societății, doamna G C V nu a sesizat nici măcar o singură problemă, nu și-a exprimat nicio nemulțumire cu privire la funcția în care a fost încadrată, la activitatea desfășurată, la programul de lucru sau la veniturile salariale primite.

4.2.7. În concluzie, partea reclamată susține faptul că nu poate fi vorba despre vreun fel de discriminare în acest caz, întrucât s-a respectat procedura legală de concediere colectivă și împotriva Deciziei nr. 73/09.01.2014 emisă de societatea Hidroelectrică-Servs S.A., doamna G C V se poate adresa cu contestație la tribunalul în a cărei circumscripție teritorială își are domiciliul/reședința sau locul de muncă, în termenul de 30 de zile calendaristice de la comunicare.

4.2.8. Prin memoriul înregistrat la CNCD sub nr. 1459/28.02.2014, partea reclamată SC Hidroelectrică Serv SA face precizări cu privire la:

1. Motivarea criteriilor care au stat la baza disponibilizării de personal.

Reclamata arată că parcurgerea etapelor în succesiunea prezentată în punctul de vedere nr. 2686/23.01.2014. înregistrat la Consiliul National pentru Combaterea Discriminării sub nr.470/24.01.2014 demonstrează că disponibilizarea colectivă a fost făcută în considerentul unei cauze reale și serioase și cu respectarea întocmai a dispozițiilor legale.

Acesata menționează că a solicitat un punct de vedere asupra continuării programului de restructurare și Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârștnice și prin răspunsul nr. 1227/31.10.2013 înregistrat la Hidroelectrică-Serv SA sub nr. 856/12.11.2013 a confirmat procedura propusă de reclamată.

Partea reclamată arată că această concediere colectivă a fost efectuată prin desființarea efectivă a posturilor din organigrama și statul de funcții.

Reclamata declară că programul de restructurare-reorganizare al Societății Hidroelectrică-Serv S.A. pentru continuarea restructurării Sucursalei pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier și Sucursalei pentru Reparații și Servicii Slatina, aprobat prin Hotărârea nr. 1/12.11.2013 a Adunării Generale a Acționarilor societății, nu ține de persoana salariatului, nu privește apartenența la sindicat și activitatea sindicală, ci este în conformitate cu cele agreeate prin Minuta nr. 3113/09.01.2013 încheiată la nivelul Societății Hidroelectrică SA (n.n. unicul acționar al subscrisei) și a celor 8 filiale „Hidro-serv”, filiale care ulterior au fuzionat prin contopire, astfel înființându-se Societatea Hidroelectrică - Serv SA. Prin Minuta nr. 3113/09.01.2013 încheiată între reprezentanții administrației și sindicatele reprezentative la acea dată, părțile agreează începerea programului de restructurare, pentru a avea ca efect reducerea cheltuielilor și creșterea veniturilor. Astfel, unitatea o fost nevoită să reducă personalul prin desființarea unor posturi de natura celui ocupat de cel în cauză, generate în principal de:

-Reducerea activității de mentenanță, determinată de reducerea uneori drastică a activității la unele compartimente și riscul de a nu putea plăti întreg personalul;

-Dificultatea în a plăti facturile la furnizorii de produse, servicii și utilități;

-Dificultatea în a plăti contribuțiile la bugetul de stat, al asigurărilor sociale și de sănătate și astfel se creează premise de neîndeplinire a cerințelor de eligibilitate necesare participării la licitații și atragerii de parteneriate;

-Dificultatea în a asigura sursele financiare pentru plata salariilor și a creditelor.

Totodată, aceasta menționează faptul că legiuitorul lasă la latitudinea angajatorului să facă selecția de posturi/locuri de muncă ce urmează să fie desființate și deci a personalului ce va fi disponibilizat, dacă apreciază că această măsură va conduce la eficientizarea activității.

În argumentarea celor menționate, partea reclamată susține că, în cadrul Sucursalei pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier, criteriile avute în vedere pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere sunt în conformitate cu prevederile art. 4.111 din Contractul Colectiv de Muncă aplicabil la nivelul sucursalei:

Art.4.111

(1) Aplicarea efectivă a reducerilor de personal în raport de posturile ce se desființează se va face obligatoriu pe posturi de aceeași natură, în următoarea ordine:

- a) Salariații care cumulează două sau mai multe funcții, pentru una din funcții, respectiv cea care nu este funcție de bază;
- b) Salariații care cumulează pensia pentru limita de vârstă cu salariul;
- c) Salariații care îndeplinesc condițiile de pensionare pentru limita de vârstă;
- d) Salariatul care este patron, asociat, administrator, al unei firme private cu capital privat, în cazurile prevăzute de lege;
- e) Salariații care îndeplinesc condiții de pensionare anticipată;
- f) Salariații cu aprecieri minimale privind competența, pe categorii profesionale.

(2) Dacă, după aplicarea măsurii desfacerii contractelor individuale de muncă ale persoanelor care se încadrează în prevederile alineatului precedent, numărul de posturi ce urmează a fi desființate nu a fost acoperit, pentru restul vor fi avute în vedere următoarele criterii minimale:

- a) Dacă această măsură ar putea afecta ambii soți care lucrează la aceeași unitate, se va putea desface contractul individual de muncă doar unuia dintre ei, conform opțiunii acestora;
- b) Măsura să nu afecteze mai întâi persoanele ce au copii în întreținere
- c) Salariatul care este unic întreținător de familie.

Aceasta arată că notificarea nr. 1745/28.11.2013, emisă conform art.72 din Codul Muncii către reprezentanții salariaților Sucursalei pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier, ITM Mehedinti, ATOFM Mehedinti, la punctul 5, prevede criteriile avute în vedere potrivit legii și CCM la nivelul Sucursalei pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere.

Mai mult, Societatea Hidroelectrică-Serv SA -Sucursala pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier avea prevăzut în CCM criteriile pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere și prin notificările mai sus menționate, acestea fiind și comunicate.

Aceasta susține că s-a solicitat conducerii Sucursalei pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier ca în data de 26.11.2013 să se transmită spre consultare organizațiilor sindicale/reprezentanților salariaților lista nominală a salariaților ce urmează a fi disponibilizați prin concediere colectivă. La Sucursala pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier au avut loc consultări cu Sindicatul Porțile de Fier în data de 26.11.2013 în urma cărora s-a încheiat un proces verbal, iar lista cu salariații Sucursalei Porțile de Fier ce urmează a fi disponibilizați a fost comunicată sindicatului în data de **27.11.2013**.

Partea reclamată mai arată că prin adresa nr. 1775/28.11.2013 au fost solicitate Agențiilor Teritoriale de Ocupare a Forței de Muncă acordarea serviciilor de precorcediere, în conformitate cu prevederile art. 50 din Legea 76/2002.

Totodată, conducerea societății, în aplicarea etapelor prevăzute de legislația în vigoare, în cazul concedierilor colective, a adoptat pentru posturile similare ce urmează a fi desființate și criteriul de examinare a cunoștințelor profesionale ale salariaților ce ocupă aceste posturi. În acest sens, a fost constituită o comisie de examinare la nivelul sucursalei din care au făcut parte și specialiști din alte sucursale pentru a se asigura un nivel optim de imparțialitate.

De altfel, Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București, în urma controlului efectuat în data de 18.12.2013, nu a sesizat nici o deficiență în procedura de concediere colectivă, după cum reiese din procesul-verbal nr. 103982/18.12.2013.

2. Criteriile de evaluare a personalului disponibilizat din cadrul Serviciului Financiar Contabil.

Partea reclamată susține că la baza disponibilizărilor din cadrul Biroul de Contabilitate, Sucursala pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier, punctul de lucru - Secția Reparații Targu-Jiu, nu au existat criterii de evaluare și disponibilizare deoarece au fost desființate toate posturile de contabil de la nivelul Sucursalei pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier, desființarea fiind efectivă conform noii organigrame a sucursalei și având o cauză reală și serioasă. Mai mult, aceasta susține că important de menționat este faptul că în prezenta cauză au fost desființate toate posturile/locurile de muncă de aceeași natură, astfel nefiind aplicabile criteriile privind stabilirea ordinii de prioritate la concediere.

3. Criteriile avute în vedere la selecția celor disponibilizați precum și a personalului care nu a fost disponibilizat.

Reclamata consideră că acuzația de discriminare privind modul în care a fost disponibilizată dna GIURMA CORINA VALERIA este nefondată.

4. *Transmiterea organigramei Serviciului Financiar Contabil atât înainte cât și după disponibilizare.*

Din compararea celor două organigrame și state de funcții depuse la dosar (Structura Organizatorica a Sucursalei pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier, valabilă la data de 05.08.2013 și Statul de funcții și Structura Organizatorica a Sucursalei pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier și Statul de funcții, după finalizarea programului de restructurare-reorganizare), partea reclamată susține că rezultă faptul că locul de muncă/postul ocupat de doamna G C V a fost desființat, nemaigăsindu-se în statul de funcții valabil după finalizarea programului de restructurare-reorganizare, rezultând astfel că desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din motive care nu au legătură cu persoana acestuia, este efectivă.

5. *Transmiterea datelor referitoare la faptul că în Serviciul Financiar Contabil sunt angajate persoane-rude cu alți angajați din aceeași sucursală.*

Partea reclamată precizează faptul că în cadrul Biroului de Contabilitate sunt angajați-rude (frați), respectiv dna C R-I - Sev Birou (economist - studii superioare) și dnul A D A (economist principal - studii superioare).

6. *Persoanele cu dizabilități disponibilizate și persoanele cu dizabilități care au rămas.*

Reclamata face referire la cele 14 persoane cu dizabilități angajate, menționând că după aplicarea programului de restructurare-reorganizare a Societății Hidroelectrica-Serv S.A au fost disponibilizate 7 persoane cu dizabilități. Aceasta mai arată că la data de 31.12.2013, în cadrul Societății Hidroelectrica-Serv SA erau angajate 21 de persoane cu dizabilități.

Mai mult, pentru dovedirea bunei credințe și a eliminării oricărei forme de discriminare și pentru a veni în ajutorul salariaților săi, aceasta susține că prin HCA nr.2/2014 a aprobat acordarea un ajutor material, în cuantum de 8.000 lei unui salariat din cadrul Sucursalei pentru Reparații și Servicii Bistrița, dnul R A.

De asemenea, reclamata menționează că dna G C V a beneficiat de ajutorul material al societății, în repetate rânduri, conform evidențelor contabile și a cererilor depuse la dosar.

Partea reclamată susține că s-a respectat procedura legală de concediere colectivă și împotriva Deciziei nr.73/09.01.2014, doamna G C V s-a adresat Tribunalului Mehedinți, formulând Contestație împotriva deciziei de concediere, ce face obiectul dosarului nr.551/101 /2014.

4.2.9. Referitor la prevederile art. 67 din Legea nr.53/2003 Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare și potrivit prevederilor din Contractul Colectiv de Muncă aplicabil la nivelul Sucursalei Porțile de Fier, reclamata precizează că salariații disponibilizați beneficiază de compensații/ajutor de concediere, în prezenta speță, de 12 salarii brute, în cuantum total de 19.728 lei.

Partea reclamată consideră că petiția **nu este de competența Consiliului**, în speță fiind aplicabile prevederile art. 28 din Procedura, întrucât presupusele fapte de discriminare, nu se încadrează în prevederile O.G nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, soluționarea acestora fiind în mod exclusiv de competența instanțelor de judecată de drept comun.

Sușinerile Sindicatului „Porțile de Fier”, prin reprezentant C P

4.3.1. Raportat la speța prezentă, Sindicatul Porțile de Fier a comunicat, prin memoriul înregistrat la CNCD sub nr. 493/27.01.2014, următoarele:

- Procedura de disponibilizare colectivă promovată de Hidroelectrica-Serv a încălcat atât prevederile Codului Muncii, cât și ale Contractului Colectiv de Muncă, motiv pentru care Sindicatul Porțile de Fier a contestat atât hotărârea de disponibilizare, cât și fiecare decizie emisă pentru fiecare salariat, prin urmare și cea adresată petentei;

- Conform legislației trebuiau folosite criteriile de disponibilizare, lucru pe care Hidroelectrica-Serv nu l-a făcut;

- Nu toate posturile de natura celui ocupat de petentă au fost desființate dar, ținând cont de faptul că petenta este persoană cu handicap grav, unitatea era obligată să îi ofere un alt post, deci nu s-a procedat corespunzător;

- Situația de față este evident o discriminare, disponibilizările fiind făcute discreționar, lista salariaților fiind modificată de cel puțin două ori, probabil urmare a diverselor așa zise „intervenții” ale unor diverse persoane ce au exercitat influență.

Prin memoriu, Sindicatul Porțile de Fier a susținut că petenta este victima unei discriminări, motiv pentru care, în situația în care aceasta consideră necesar, Sindicatul se poate constitui parte în proces.

Susținerea reclamatului S D-P din dosarul conexat, dosar nr. 69/2014

4.4.1. Referitor la memoriul înregistrat la CNCD sub nr. 558/29.01.2014 constituit în dosarul nr. 69/2014, dosar conexat la dosar 827/2013, prin înscrisul înregistrat la CNCD sub nr. 1457/28.02.2014, partea reclamată, dl. **S D-P**, susține că acuzațiile ce i se aduc nu sunt adevărate iar petiția este neîntemeiată și nefondată.

4.4.2. Cu privire la faptul că acesta ar fi umilit-o și hărțuit-o pe doamna G C V, partea reclamată precizează că nu era șeful petentei, era doar coleg cu aceasta în aceeași societate, doamna G C V fiind angajată în funcția de contabil la Serviciul Financiar-Contabilitate de la sediul social al societății din Drobeta Turnu Severin dar aceasta desfășurându-și activitatea la punctul de lucru Târgu Jiu.

Reclamatul susține că petenta, fiind dependentă de dializă, nu a fost niciodată reținută la serviciu în orele programate pentru dializă sau analize medicale, fiind chiar sprijinită de către acesta și de către societate în momentele în care avea nevoie sau avea probleme grave de sănătate. Partea reclamată menționează că în perioada de preaviz a petentei, când aceasta trebuia să meragă să își facă dializa și datorită faptului că beneficia de zile libere plătite în acea perioadă, i-a spus la modul colegial că are dreptul la învoire plătită în perioada de preaviz până se va termina decizia de concediere, iar în zilele în care face dializă că ar fi mai bine pentru aceasta să rămână toată ziua acasă, acest sfat fiind sincer și colegial.

Acesta a mai afirmat că nu cunoaște aspecte privind adevărata de salariat a petentei (adeverința fiind eliberată de către Serviciul de Resurse Umane de la sediul social al firmei din Drobeta Turnu Severin), aceasta nefiind în subordinea reclamatului.

4.4.3. Cu privire la faptul că acesta i-ar fi închis ușa de la birou doamnei G C V, partea reclamată precizează că în incinta biroului unde petenta își desfășura activitatea se află și dosarele de personal ale angajaților de la punctul de lucru Târgu Jiu, iar aceasta lăsa ușa de la birou neînchisă; reclamatul era singurul răspunzător de securitatea acelor dosare deoarece doamna C A (cea care se ocupa cu probleme de resurse umane de la punctul de lucru Târgu Jiu) se afla în concediu medical. Acesta susține că petenta avea cheia de la biroul respectiv și avea acces tot timpul, nefiind condiționată în vreun fel. În susținerea sa, reclamatul precizează că există monitorizare video în clădire și că se poate verifica dacă a împiedicat petenta să intre în birou.

4.4.4. În ceea ce privește faptul că domnul B M I este ascuns în organigramă pe funcție de conducere, reclamatul susține că respectivul domn, împreună cu ing. F A, au fost și sunt în continuare în organigrama secției Târgu Jiu, în subordinea directă a șefului de secție și se ocupă de ofertare și calcul producție, nu sunt pe funcție de conducere, iar doamna G ocupa funcția de contabil și era inclusă în organigrama Biroului Contabilitate de la sediul central de la Drobeta Turnu Severin.

Partea reclamată menționează că, urmare a reorganizării la Sucursala pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier- au rămas doar posturi de economist, petenta fiind contabil cu studii medii, relatând că nu a mai fost menținută în funcția de contabil deoarece nu au mai rămas posturi de contabil în organigramă.

Mai mult, avându-se în vedere reducerile de personal de la nivelul societății, toate sarcinile de serviciu ale celor disponibilizați au fost redistribuite salariaților ramași în activitate.

Partea reclamată susține că a ajutat-o pe petentă și în zilele când aceasta din urmă își încheiase contractul de muncă și își făcea nota de lichidare, creându-se totuși, cu acest prilej, stare

de agitație din partea doamnei G C V. De aceea, acesta susține că l-a chemat pe liderul de sindicat al secției, d-I R D, care a văzut starea de fapt și poate relata acest lucru și mai poate relata dacă a umilit sau hărțuit pe cineva de la secția Târgu-Jiu sau pe altcineva la modul general în societate.

Domnul S DI-P declară că, în perioada de preaviz, într-o discuție colegială pe care a avut-o cu petenta și cu d-I D A, aceasta a recunoscut că a solicitat să fie trecută pe lista de disponibilizări deoarece dorește să se pensioneze pe caz de boală și că acceptă salariile compensatorii.

Mai mult, reclamatul declară că: „*Eu nu sunt un om care să umilească și să hărțuiască, nu am umilit și hărțuit pe nimeni niciodată, de ce ași fi făcut-o cu doamna G C V? Beneficiez de prezumția de nevinovăție, iar doamna trebuie să dovedească acuzațiile care mi se aduc*”.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. **În fapt**, raportându-ne la aspectele care fac obiectul petiției deduse soluționării, Colegiul reține că acestea vizează o presupusă disponibilizare discriminatorie a petentei, care are la bază criteriu de dizabilitate, precum și o hărțuire a petentei de către dl. S D-P la locul de muncă a acesteia. Colegiul director reține că postul deținut de petentă, în cadrul SC HIDROELECTRICA SERV SA BUCUREȘTI - Sucursala pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier, era unul cu studii medii, respectiv contabil principal în cadrul Biroului Contabilitate la Sucursala pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier, punctul de lucru - Secția Reparații Târgu-Jiu.

5.2. Din documentele depuse la dosar, Colegiul director reține faptul că petenta a fost disponibilizată de SC HIDROELECTRICA SERV SA BUCUREȘTI, fără a i se face o evaluare anterior disponibilizării, fără a se ține seama de faptul că are 3 copii în întreținere și nici de faptul că este încadrată în gradul I de handicap grav. În cadrul audierilor desfășurate la CNCD, petentei i s-a cerut să își precizeze eventualul criteriu, care ar fi stat la baza disponibilizării. Petenta precizează în petiția inițială că a fost disponibilizată de angajator **fără niciun criteriu**, iar ulterior susține că la baza disponibilizării a stat **criteriu de handicap** a acesteia.

5.3 Colegiul director al CNCD reține faptul că partea reclamată, prin reprezentant, aduce următoarele precizări referitoare la modul cum s-au desfășurat disponibilizările personalului, în general, precum și care a fost situația referitoare la disponibilizarea petentei:

- Decizia nr.73 privind încetarea raporturilor de muncă a petiționarei, începând cu data de 10.01.2014, s-a emis din inițiativa angajatorului, **pentru motive ce nu țin de persoana salariatului**, ca urmare a concedierii colective, în temeiul prevederilor art.68 și art 65 din Legea nr.53/2003 Codul Muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

- Doamna G C V, a fost salariată Hidroelectrică-Serv S.A în perioada **01.11.2002 - 10.01.2014**, fiind încadrată în funcția de contabil principal în cadrul Biroului Contabilitate, desfășurându-și activitatea la Sucursala pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier, punctul de lucru - Secția Reparații Târgu-Jiu.

- Societatea Hidroelectrică-Serv S.A. a fost înregistrată la ORC de pe lângă Tribunalul București, unde s-a administrat cererea de fuziune prin contopire a 8 (opt) societăți „HidroServ” (Bistrița, Cluj, Curtea de Argeș, Hațeg, **Porțile de Fier**, Râmnicu Vâlcea, Sebeș și Slatina), filiale ale S.P.E.E.H. HIDROELECTRICA S.A.. Această situație dificilă a dus la **reorganizarea celor 8 filiale HidroServ**, respectiv fuziunea prin contopire, scopul principal fiind reducerea costurilor și a pierderilor și eficientizarea activității, conform noilor cerințe impuse de piața serviciilor de mentenanță.

- Prin Hotărârea nr. 1/12.11.2013 Adunarea Generală a Acționarilor Societății Hidroelectrică-Serv S.A. a **aprobat programul de restructurare-reorganizare a acestei societăți** în vederea continuării restructurării Sucursalei pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier și a Sucursalei pentru reparații și Servicii Slatina, program care conținea și măsuri de concediere colectivă.

- Pentru continuarea restructurării Sucursalei pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier, aprobat prin Hotărârea nr. 1/2013 a Adunării Generale a Acționarilor societății, precum și aprobarea noii Organigrame a Sucursalei Porțile de Fier, valabilă cu data de 01.01.2014, **în cadrul Biroului**

Contabilitate au fost desființate toate posturile de natura celui ocupat de doamna G C V, funcția de contabil principal neregăsindu-se în noua structură organizatorică a sucursalei.

- Colegiul director reține, că după finalizarea programului de restructurare-reorganizare reiese faptul că locul de muncă/postul ocupat de doamna G C V a fost desființat, postul nemaigăsindu-se în statul de funcții după finalizarea programului de restructurare-reorganizare, că Doamna G C V a fost sprijinită de partea reclamată, în sensul că i s-au acordat mai multe ajutoare bănești, ultimul fiind acordat în luna februarie 2013 în cuantum total de 25.000 lei și că la baza disponibilizărilor din cadrul Biroul de Contabilitate, Sucursala pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier, punctul de lucru - Secția Reparații Târgu-Jiu, **nu au existat criteriile de evaluare și disponibilizare, deoarece au fost desființate toate posturile de contabil** de la nivelul Sucursalei pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier, conform noii organigrame a sucursalei. S-a reținut faptul că **au fost desființate toate posturile/locurile de muncă de aceeași natură**, astfel nefiind aplicabile criteriile privind stabilirea ordinii de prioritate la concediere.

- Se reține că în urma restructurărilor, în Serviciul Financiar Contabil sunt doar persoane care dețin funcții de economist, cu studii superioare (petenta deținea funcția de contabil principal cu studii medii).

5.4. **În drept**, conform art. 2 alin. 1 din O.G.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, constituie discriminare *“orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței 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”.*

5.5. Colegiul director reține faptul că față de aspectele prezentate de petentă în memoriul său și în temeiul prevederilor **art. 29** din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.O. nr. 348 din 6 mai 2008, partea reclamată a invocat **excepția de necompetență materială a CNCD.**

Pe cale de consecință, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, va proceda conform dispozițiilor **art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, publicată în Monitorul Oficial nr. 348 din 6 mai 2008, astfel *„(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.”* 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...(3) Colegiul director va trece la soluționarea petiției, cel nemulțumit putând ataca hotărârea asupra fondului la instanța de contencios administrativ, potrivit legii.”*

Relativ la excepția invocată, reținem că, raportându-ne la prevederile Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, 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. Deducem astfel că CNCD, organ administrativ-jurisdicțional, 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 faptelor care depășesc cadrul stabilit de legislația contravențională**, în general, și OG 137/2000, republicată, în special.

Având în vedere obiectul petiției, completările acesteia, precum și punctele de vedere ale părților reclamate, Colegiul director **respinge excepția de necompetență materială** invocată de partea reclamată, referitoare la obiectul plângerii, susținând că CNCD este competent în a verifica dacă odată cu disponibilizarea petentei s-a săvârșit o faptă de discriminare, conform legislației în vigoare.

Colegiul director reține referitor la capătul de cerere privind hărțuirea și umilirea petentei de către șeful de secție, domnul S D P, că această petiție nouă a fost încadrată într-un dosar nou nr. 69/2014, iar la cererea petentei, cele două dosare nr. 827/2013 și 69/2014 au fost conexe.

5.6. Art. 11 alin.2 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor a CNCD prevede „*Petiția poate fi completată cu noi capete de cerere până la primul termen de audiere, sub sancțiunea decăderii*”. Astfel Colegiul director reține că noul capăt de cerere referitor la hărțuirea petentei de către dl. Semenescu a fost depus și înregistrat la CNCD în data de **29.01.2014**, iar primul termen de audiere a fost în data de **27.01.2014**. Astfel Colegiul director **respinge**, conform art 11 alin 2 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor a CNCD, analizarea acestui capăt de cerere referitor la hărțuire, deoarece a fost formulat după primul termen de audiere.

5.7. Colegiul Director, analizând petiția și documentele de la dosar, se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că potrivit jurisprudentei sale, **discriminarea presupune tratarea diferită, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, a unor persoane aflate în situații relativ similare** (A se vedea cauza *Orsus și alții v. Croația*, hotărârea din 16.03.2010, precum și cauza *Willis v.Marea Britanie*, nr. 36042/97, § 48, ECHR 2002-IV, cauza *Okpisz v. Germania*, no. 59140/00, § 33, 25 octombrie 2005).

5.8. Curtea Europeană de Justiție a statuat 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 oara.91).

5.9. Potrivit art. 2 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000** republicată definește conceptul de discriminare prin care se înțelege *“orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală 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”*.

5.10. 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 trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată. Astfel, Colegiul CNCD analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art.2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

5.11. Astfel, 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 analoge sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.

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. În speța de față, Colegiul Director nu a reținut din motivele specificate de petentă, un criteriu care poate fi probat.

c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

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.

5.12. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată. 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.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică 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 la unul dintre **criteriile** cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în Art. 2 al Ordonanței 137/2000, 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, religie, convingeri etc.) invocat de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului). În speța dată, Colegiul director nu poate reține **un raport de cauzalitate** între criteriul invocat de petentă, cel de **dizabilitate** și faptele imputate părții reclamate, cum că aceasta ar fi disponibilizat-o datorită faptului că este persoană cu dizabilitate.

Colegiul director reține că în urma aplicării programului de restructurare-reorganizare a societății în care a lucrat petenta, postul ocupat de aceasta, post de contabil principal cu studii medii, a fost desființat, la fel ca restul posturilor similare petentei, contabil principal cu studii medii, rămânând încadrate doar două persoane în cadrul Serviciului Financiar Contabil economiști cu studii superioare.

Colegiul director reține că petenta nu a fost disponibilizată pentru că ar fi fost persoană cu dizabilitate, ci datorită faptului că postul ocupat de aceasta a fost desființat odată cu restructurarea și reorganizarea societății, și nu din vina salariatului.

Colegiul director reține că în cadrul Sucursalei pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier, au fost avute în vedere criteriile pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere, în conformitate cu prevederile art. 4.111 din Contractul Colectiv de Muncă aplicabil la nivelul sucursalei, precum și că la baza disponibilizărilor din cadrul Biroul de Contabilitate, Sucursala pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier, punctul de lucru - Secția Reparații Târgu-Jiu, unde petenta deținea funcția de contabil principal, **nu au existat criterii de evaluare și disponibilizare**, deoarece au fost desființate toate posturile de **contabil** de la nivelul Sucursalei pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier, au fost desființate toate posturile/locurile de muncă de aceeași natură, astfel nefiind aplicabile criteriile privind stabilirea ordinii de prioritate la concediere.

5.13. Astfel raportul de cauzalitate între fapta imputată și criteriul invocat nu poate fi reținut, în sensul art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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 o abținere și cu 5 voturi pentru** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Respinge excepția de necompetență materială a CNCD, invocată de partea reclamată
2. Respinge analizarea capătului de cerere referitor la hărțuirea petentei de către dl. domnul S D P
3. Faptele sesizate referitoare la disponibilizarea petentei, nu reprezintă fapte de discriminare, conform art. 2 alin 1 din O.G. nr. 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, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS Csaba Ferenc- Membru

BERTZI Theodora – Membru

HALLER Istvan - Membru

LAZĂR Maria - Membru

STANCIU Claudia Sorina – Membru

Data redactării 24.04.2014

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.