



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2,
tel/fax: +40-21-3128578, e-mail: support@cncd.org.ro
Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR.516
din data de 26.11.2012

Dosar nr.:296/2012

Petiția nr.:3295/09.07.2012

Petentă:E C

Reclamat:S.C.Aliz Metab SRL

Obiect: desfacerea contractului de muncă după revenirea din concediul de creștere copil

I. Numele, domiciliul sau reședința părților.

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei:

I.1.1. E C, cu domiciliul ales în București,
Sector 2.

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

I.2.1. S.C.Aliz Metab SRL, cu sediul ales în Glina, Str. Oxigenului, Nr.2C, Sector Ilfov

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare.

1. Petenta susține că în urma revenirii din concediu de creștere al copilului de 2 ani, a fost concediată, pe motive ce nu țin de persoana angajatului, ci din motive financiare. Petenta solicită constatarea faptei de discriminare.

III. Procedura de citare.

1. Părțile au fost citate prin adresele nr. 3827/10.08.2012, procedura de citare fiind astfel îndeplinită, conform dispozițiilor O.G. nr.137/2000, republicată.

2. La termenul de audieri din data de 06.09.2012, petentul a fost absent, partea reclamată a fost prezentă.

IV. Susținerile părților.

Susținerile petentei.

1. Petenta susține că, în urma revenirii din concediu de creștere al copilului de 2 ani, a fost concediată, pe motive ce nu țin de persoana angajatului, ci din



motive financiare, conform deciziei de încetare a contractului de muncă depusă în dosar.

2. Petenta susține că nu i s-a arătat o situație financiară sau să i se propună alternative în vederea ocupării unei alte funcții în cadrul organizației. Consideră că motivul concedierii este unul discriminatoriu, firma înregistrând profit la momentul concedierii petentei.

Sustinerile părții reclamate.

1. Partea reclamată, prin reprezentant Alecu Marin, în cadrul ședinței de audieri din data de 06.09.2012, susține faptul că societatea a înregistrat o pierdere importantă, astfel fiind nevoită să facă disponibilizări.
2. Nu au mai fost angajate alte persoane pe postul petentei, fiind concediate și alte 3 persoane. În luna august a fost angajat un student pentru o lună pentru a se face suplinirea lipsei de angajați.
3. Atribuțiile petentei de director comercial au fost preluate în mare parte de către directorul general, Alecu Marin, restul atribuțiilor fiind preluate de către alți angajați.
4. Încheierea raporturilor de muncă s-a realizat pe cale amiabilă, cu acordarea unor compensații pentru copil. Petenta a intrat în concediu de creștere copil după ce a fost informată de desfacerea contractului de muncă. Partea reclamată depune la dosar situația financiară a firmei pe anul 2012.

V. Motivele de fapt și de drept.

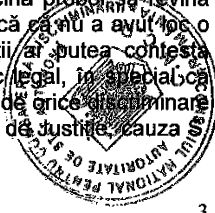
1. **În fapt**, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), reține că prin petiția introductivă de procedură, petenta sesizează un posibil comportament discriminatoriu al angajatorului, comportament ce a avut ca efect concedierea acesteia de la locul de muncă. Petenta consideră că motivația concedierii a avut în vedere concediul de creștere al copilului.
2. **În drept**, Colegiul Director reține dispozițiile **Convenției Europene a Drepturilor Omului**, care la **art.14** dispune că *"Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție, trebuie să fie asigurată fără nici un fel de deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație"*.
3. **Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, care la **art.1** dispune interzicerea generală a discriminării, respectiv **paragraful 1** *"Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici un fel de discriminare bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație"* și **paragraful 2** *"Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică, pe baza oricărei dintre motivele menționate la paragraful 1"*.
4. Pornind de la definiția generală a discriminării, art.2 alin.1 din Convenția, **discriminarea directă**, pentru a reține existența unei fapte de discriminare, trebuie îndeplinite, cumulativ, următoarele condiții: **Existența unui tratament diferentiat 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, o faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională, **dupa cum dispune și O.G. 137/2000, care la art.1 alin.2 prevede că "Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:**"; **art.2 alin.1 "..... restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege,**", precum și **Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art.1 alin.1 "Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege,**".

6. Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin art.2 alin.1 din O.G. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director se raportează la modul în care sunt întrunite, cumulativ, elementele constitutive ale art.2. Pentru a ne afla în domeniul de aplicare al art.2 alin.1, deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute la articolul în cauză, de asemenea trebuind să se refere la persoane aflate în situații comparabile dar care sunt tratate în mod diferit, datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat mai sus. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, 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.

7. În cauza *Coleman vs. Attridge Law, Steve Law*, cât și în cauza *Centrum Voor Gelijkheid van Kansen en Voor Racismebestrijding vs. Firma Feryn NV*, Curtea Europeană de Justiție a arătat că, **potrivit principiului inversării sarcinii probei**, revine reclamantului (nu petentului) sarcina de a stabili, în fața instanței naționale, o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe pe baza unuia dintre criteriile interzise. Adaptarea normelor privind sarcina probei se impune de îndată ce există o prezumție de discriminare. În cazul în care reclamantul ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe împotriva sa, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină părților din acțiunea principală, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, părțile ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe unul din motivele interzise (a se vedea Curtea Europeană de Justiție, cauza S



Coleman ECJ, C-303/06, hotărârea din 17 iulie 2008, cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding vs. Firma Feryn NV, C-54/07, hotărârea din 10 iulie 2008). În mod similar, potrivit **art.20 alin.6 din O.G. 137/2000**, republicată, „*Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea, îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare*”. Simpla analiză a textului mai sus prezentat, ne duce la constatarea faptului că articolul în speță prezintă două situații/teze, ce sunt într-o strânsă relație, respectiv **prezumția simplă de discriminare ce rezultă din depunerea unei petiții și a unui probatoriu minim**, și, pe de altă parte, teza a II a art.20 alin 6, prevede obligația de **răsturnare a sarcini probei**, ce incumbă părții reclamate, respectiv de a dovedi, prin orice mijloc de probă, că cele prezentate în petiția introductivă de procedură în fața CNCD, nu sunt fapte de discriminare sau că acestea au o justificare obiectivă.

8. Observând cele expuse, precum și analiza dosarului ce face obiectul prezentei cauze, Colegiul consideră că faptele prezentate **nu pot fi reținute ca și fapte de discriminare**, de vreme ce nu poate fi reținută **legătura de cauzalitate între faptă și criteriul invocat** - concediul de creștere copil. Partea reclamată și-a însușit obligații ce privesc răsturnarea sarcinii probei, făcând dovada că decizia de desfacere a contractului de muncă a avut în vedere o situație financiară precară a unității economice, fapt ce a dus la desfacerea a unui număr de 4 contracte de muncă, atribuțiile fiind împărțite între cei rămași în cadrul societății.

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 sunt fapte de discriminare, prin lipsa unui raport de cauzalitate între criteriul invocat și faptele relatate în petiție, potrivit 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

BERTZI TEODORA - Membru

HALLER ISTVAN - Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA - Membru

ANAMARIA PANFILE - Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

Hotărâre redactată de către:

Vasile Alexandru Vasile – Membru Colegiul director al CNCD
V D – Asistent Colegiul director al CNCD

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

