



**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)

**HOTĂRÂREA NR. 384  
din 02.07.2014**

**Dosar nr.:** 107/2014

**Petiția nr.:** 1019/13.02.2014

**Petent:** L E

**Reclamat:** S.C. Hidroelectrică Serv S.A. București

Sucursala pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier

**Obiect:** petenta reclamă faptul că a fost disponibilizată datorită faptului că este femeie.

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

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

**I.1.1.** L E, Județul Gorj

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

**I.2.1.** S.C. Hidroelectrică Serv S.A. București, cu sediul în București, str. Constantin Nacu, nr. 3, Sectorul 2

**I.2.2.** Sucursala pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier, cu sediul în Drobeta Turnu Severin, str. Aurelian, nr. 27, Județul Mehedinți.

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

2.1. Petenta a primit preaviz de disponibilizare la data de 02.12.2013. La data de 03.01.2014 a primit decizia nr. 35 prin care a aflat că este concediată pentru motive ce nu țin de persoana salariatului.

2.2. Apreciază faptul că este discriminată pe criteriul de gen, femeile neavând parte de același tratament ca și bărbații. Mai mult, în companie lucrează soț-soție, tată-fiu, aceste persoane nefiind disponibilizate. În decizia menționată se precizează faptul că nu se desființează toate posturile de natura celui ocupat de către petentă, criteriul aplicat în stabilirea ordinii de prioritate la concediere fiind gradul scăzut de încărcare dovedit cu participarea la lucrări.

**III. Procedura de citare**

3.1. 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, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura legală de citare a părților.

3.2. Prin adresa nr. 1019/24.02.2014 a fost citată petenta, iar prin adresele nr. 1277/24.02.2014 au fost citate părțile reclamate. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 20.03.2012.

3.3. La termenul stabilit părțile au fost absente.

3.4. Prima parte reclamată a transmis punctul său de vedere, înscris înregistrat la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării sub nr. 1918/18.03.2014.

3.5. Punctul de vedere mai sus menționat a fost transmis petentei.

3.6. Prin înscrisul înregistrat sub nr. 3012/29.04.2014, petenta a formulat concluzii scrise.

3.7. Procedura legal îndeplinită.

#### **IV. Susținerile părților**

##### ***Susținerile petentei***

4.1.1. Petenta arată faptul că a primit preaviz de disponibilizare în data de 02.12.2013, împreună cu alte 21 persoane. În data de 03.01.2014 a primit decizia de concediere din motive ce nu țin de persoana salariatului.

4.1.2. Apreciază faptul că a fost discriminată pentru faptul că este femeie. În secția în care lucra femeile erau întotdeauna rău-văzute neprimind drepturile la care ar fi beneficiat în aceeași măsură ca și bărbații deși munca prestată era aceeași.

4.1.3. Apreciază faptul că disponibilizările s-au făcut pe motive subiective.

4.1.4. Cu privire la punctul de vedere transmis de către reclamat, solicită respingerea excepției invocate de către reclamat.

4.1.5. Petenta arată faptul că nu a contestat în fața C.N.C.D. procesul de disponibilizare – acest aspect fiind contestat în fața Tribunalului Mehedinți – ci faptul că alegerea sa ca persoană disponibilizată s-a făcut pe criteriu de gen.

4.1.6. În plus, nici Codul Muncii nu face referire la criteriul „gradul scăzut de încărcare” ci la „gradul de îndeplinire al obiectivelor de performanță”.

4.1.7. Petenta mai arată faptul că pontajele depuse de către reclamată dovedesc faptul că aceasta a avut un grad de încărcare mai mare decât al altor colegi.

4.1.8. De altfel, pontajele depuse nu concordă cu orele lucrate efectiv, din înscrisurile depuse rezultând diferențe semnificative.

4.1.9. Din cuprinsul fișei de post depusă de către reclamată rezultă faptul că a lucrat în aceleași condiții ca și colegii săi fiind însă diferit gradul de salarizare, diferența dintre salariul petentei și a colegilor săi bărbați fiind foarte mare.

4.1.10. Tot din cuprinsul fișei de post rezultă faptul că sarcinile de serviciu și gradul de încărcare sunt stabilite de către șeful ierarhic superior neputându-i fi imputat gradul scăzut de încărcare.

4.1.11. În final mai dorește să menționeze faptul că a fost obligată de către seful atelierului de exploatare să semneze o hârtie prin care solicita schimbarea locului de muncă cu cel de controlor poartă. Refuzând acest lucru a fost trecută pe lista de disponibilizare.

##### ***Susținerile părții reclamate***

4.2.1. Partea reclamată invocă excepția necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării arătând că aspectele invocate de petentă nu se încadrează în prevederile O.G. nr. 137/2000, soluționarea revenind în mod exclusiv instanței de judecată.

4.2.2. Partea reclamată consideră că pe fond petiția este netemeinică și nefondată întrucât, deși sunt invocate prevederile O.G. nr. 137/2000, nu sunt aduse argumente plauzibile de natură a proba presupusa discriminare, nefiind arătate motivele de fapt și de drept pe care se întemeiază petiția.

4.2.3. Mai arată faptul că petenta a fost încadrată în funcția de lăcătuș I în cadrul Atelierului de reparații electromagnetice Târgu Jiu, desfășurându-și activitatea

la Sucursala pentru reparatii și servicii Porțile de Fier, punctul de lucru Târgu Jiu. Prin decizia nr. 13 s-a decis încetarea raporturilor de muncă pentru motive ce nu țin de persoana salariatului, ca urmare a concedierii colective, în temeiul prevederilor art. 68 și 65 din Codul Muncii.

4.2.4. Ca urmare a constituirii Hidroelectrica Serv S.A., patrimoniile celor 8 societăți Hidroserv au fost transferate către societatea nou înființată (înregistrată la O.N.R.C. la data de 05.08.2013). Ca rezultat al constituirii Hidroelectrica Serv S.A: patrimoniile celor 8 societăți Hidroserv (Bistrița, Cluj, Curtea de Argeș, Hațeg, Porțile de Fier, Râmnicu Vâlcea, Sebeș și Slatina) au fost transferate către societatea nou înființată, operând transferul universal al drepturilor și obligațiilor acestora, iar în privința salariaților societăților care au fuzionat, aceștia au fost transferați de drept, cu respectarea prevederilor legale în vigoare și a prevederilor din contractele colective de muncă

4.2.5. Hidroelectrica Serv S.A. este filiala SPEEH Hidroelectrica S.A. În anul 2012 acționarul SPEEH a intrat în insolvență, urmare a situației economice dificile, ceea ce a dus la reducerea contractelor de mentenanță cu cele 8 societăți Hidroserv. Aceasta situație a dus la fuziunea prin contopire, scopul principal fiind reducerea costurilor.

4.2.6. În vedere stopării declinului economic, determinat de intrarea în procedura de insolvență, cele 8 societăți Hidroserv au aplicat diferite măsuri printre care și măsura concedierii conform minutei nr. 3113/09.01.2013

4.2.7. Având în vedere Programul de restructurare-reorganizare al societății Hidroelectrica Serv S.A., 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 Atelierului de reparatii electromecanice Târgu Jiu au fost desființate posturile cu grad scăzut de încărcare, dovedit cu participarea la lucrări și a Pontajelor anexate și nu pe criteriile de sex cum susține petenta.

4.2.8. În cadrul atelierului sus-menționat erau angajate 6 femei iar după disponibilizare au rămas 4 femei fiind anexată fișa de personal .

4.2.9. Astfel în cadrul atelierului au fost disponibilizați 6 bărbați și 2 femei, criteriul aplicat fiind gradul scăzut de încărcare. Reclamata apreciază faptul că au fost respectate prevederile legale în vigoare, respectiv art. 65 din <Codul Muncii. , desființarea postului ocupat de salariat, din motive ce nu țin de persoana acestuia, fiind efectivă, cu o cauză reală și serioasă.

4.2.10 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, fiind anexat procesul verbal nr. 10382/18.12.2013.

4.2.11. Din documentele anexate, reclamata afirmă faptul că reiese cu claritate faptul că la baza concedierii petentei nu a stat criteriu de sex cum susține aceasta ci gradul de încărcare cu lucrări.

4.2.12. Mai mult, în luna octombrie Sucursala pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier a renunțat cu contractul încheiat cu firma de pază, propunând personalului din cadrul societății, printre care și petenta, schimbarea funcției în controlor poartă, urmând a fi scolarizată pentru a presta această activitate.

4.2.13 Petenta a refuzat acest post, în data de 03.01.2014 fiind emisă Decizia nr. 13 privind încetarea raporturilor de muncă, pentru motive ce nu țin de persoana salariatului

4.2.14. La nivelul Sucursalei pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier au fost organizate 2 concursuri pentru ocuparea posturilor vacante din interiorul unității. Despre aceste concursuri a fost înștiințat sindicatul precum și toți salariații cu preaviz. Anunțurile au fost anexate la avizier și transmise prin fax tuturor sucursalelor. Salariații aflați în preaviz au fost anunțați și telefonic. Biroul de resurse

umane a înștiințat-o și pe petentă, aceasta refuzând telefonic să se prezinte la concurs.

4.2.15. În final arată faptul că petenta nu a sesizat nici o singură problemă, nici o nemulțumire cu privire la funcția pe care a fost încadrată, cu privire la activitatea desfășurată ori referitor la drepturile salariale acordate.

## V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare, în sensul că petenta, fosta angajată, reclamă compania că încetarea contractului său de muncă a fost discriminatorie, disponibilizarea sa fiind făcută pe criteriu de gen.

Colegiul reține încetarea contractului individual de muncă datorită desființării postului

5.2. **În drept**, potrivit dispozițiilor **art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, ce prevede că *„(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.*

5.3. *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.”***

5.4. 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.

5.5. Având în vedere obiectul petiției, precum și punctul de vedere ale părții 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.

5.6. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele 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; 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 aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

5.7. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 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 din O.G. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 *deosebirea, excluderea, restricția sau preferința* trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie 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 anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, 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.

5.8. Colegiul nu poate reține acest aspect întrucât disponibilizarea petentei s-a făcut din rațiuni economice, conducerea reclamatei fiind cea care luat decizia de a restrânge activitatea anumitor departamente și desființarea altora. Având în vedere faptul că disponibilizarea s-a făcut din rațiuni ce nu au legătură cu persoana petentei ci în temeiul unei proceduri legale nu poate reține faptul că încetarea contractului individual de muncă reprezintă o faptă ce poate fi încadrată ca faptă de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

5.9. Colegiul director reține faptul că motivul, criteriul de discriminare invocat de către petentă este criteriul de gen..

5.10. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriu invocat și fapta sesizată.

5.11. Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținută o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de către petentă și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării și dispunerii de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

5.12. Colegiul director dispune că aspectele sesizate de către petentă nu constituie faptă de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nefiind îndeplinite condițiile cerute de lege și anume lipsește raportul de cauzalitate între criteriul invocat de petent și fapta sesizată.

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. respingerea excepției de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării invocată de către partea reclamată;
2. nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată (lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și presupusa faptă de discriminare );
3. o copie a hotărârii se va trimite 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. nr. 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 Theodora – Membru**

**Haller István – Membru**

**Lazăr Maria – Membru**

**Stanciu Claudia Sorina – Membru**

**Vasile Alexandru Vasile – Membru**

**Data redactării: 17.07.2014**

**Hotărâre redactată de: T.B. și R.B.**

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