



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

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA 530

Din data de 24.09.2014

Dosar nr.: 32/2014

Petiția nr.: 295/20.01.2014

Petent: F. V.

Reclamat: SC Upetrom „1Mai” SA Ploiești

Obiect: Disponibilizare prin decizie în urma desființării postului prin reorganizarea activității.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1. F. V. județul Prahova

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

I.2.1. -

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Prin memoriul înregistrat la CNCD sub nr. 295/20.01.2014, petentul solicită CNCD să se constate discriminarea sa instituită prin disponibilizarea acestuia din cauza desființării postului prin reorganizarea activității.

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 de citare a părților.

3.2. Prin intermediul citației cu nr. 295/29.01.2014 a fost citat petentul pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 17.02.2014, la sediul CNCD. Prin intermediu aceleiași adrese,

Colegiul aduce la cunoștința petentului faptul că a fost invocată, din oficiu, **excepția de necompetență materială la capătul de cerere privind contestarea deciziei de concediere** precum și la **capătul de cerere privind înlăturarea consecințelor faptelor de discriminare și restabilirea situației anterioare discriminării. De asemenea, a fost ridicată și excepția tardivității introducerii sesizării. La termen, petentul s-a prezentat.**

3.3. Procedura de citare legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Prin memoriul înregistrat la CNCD sub nr. 295/20.01.2014, petentul susține că are calitate de fost salariat al SC Upetrom „1Mai” SA Ploiești și că a fost disponibilizat în data de **14.09.2011** prin Decizia nr. 1421/14.09.2011, în care se stipulează că i s-a restructurat postul de galvanizator pe care a fost încadrat în cadrul Secției-Atelier acoperiri metalice 232.

4.1.1.1. Petentul susține că motivul concedierii a fost că, în cadrul acestui compartiment, s-a efectuat o concediere colectivă, prin reorganizarea activității, în urma căruia postul acestuia s-a desființat din cadrul organigramei angajatorului, din următoarele considerente: criza economică, producându-și efectele și asupra domeniului de activitate al angajatorului; reducerea drastică a numărului de comenzi sau încetarea unor contracte aflate în derulare; imposibilitatea acoperirii costurilor de personal prin veniturile obținute de către societate, în condițiile în care, din totalul cheltuielilor 45,74% reprezintă cheltuieli de personal, situație în care mai mult de 51% din salariați nu se află, la acest moment, în nici un proces de producție; necesitatea intrării societății în stare de insolvență, având în vedere că la momentul concedierii veniturile angajatorului nu puteau susține cheltuielile sale; necesitatea depășirii perioadei de dificultate pe care o traversează angajatorul la data concedierii colective; imposibilitatea acordării unui alt post petentului, post compatibil cu pregătirea și formarea profesională, așa cum rezultă din planul de reorganizare/restructurare.

4.1.1.2. Petentul menționează faptul că a deținut și titlul de lider de sindicat în cadrul atelierului în care își desfășura activitatea.

4.1.2. Arată că a primit două decizii de concediere, și anume: **Decizia nr. 1421/14.09.2011**, în care se stipula că i s-a restructurat postul de galvanizator pe care a fost încadrat în cadrul secției-Atelier acoperiri metalice-232; **Decizia nr. 1545/10.10.2011** care anulează Decizia nr. 1421/14.09.2011, care stipulează că i s-a restructurat postul de galvanizator pe care a fost încadrat în cadrul secției-Atelier acoperiri metalice-232; Decizia nr. 1832/21.12.2011 care anulează Decizia nr. 1545/10.10.2011 în care se stipula că i s-a restructurat postul de galvanizator pe care a fost încadrat în cadrul secției-Formare Întreținere secția tratamente chimice.

4.1.2.1. În legătură cu ultima decizie, petentul menționează că nu a lucrat niciodată în cadrul secției-Formare Întreținere secția tratamente chimice, fapt pentru care ultima decizie emisă de către angajator privind concediere salariatului o consideră nulă de drept.

4.1.2.2. Consideră că această concediere colectivă a fost discriminatorie, întrucât se poate dovedi cu probe dovedirea unor fapte grave care permit a se presupune existența unei discriminări atât directe și indirecte, în sensul că, la scurt timp după concedierea acestuia și a altor colegi din secție s-au adus alți angajați în această secție în care au lucrat, respectiv pe domnul M. G. și domnul S. A. O., din alte secții, fără pregătire specifică postului.

4.1.2.3. Menționează că, în conformitate cu dispozițiile legii, atâta timp cât angajatorul a emis o decizie de concediere prin reorganizare, decizie prin care se motivează că datorită

reorganizării au dispărut și posturile respective, angajatorul nu avea dreptul, conform legii, să delege alți angajați din alte secții, după concedierea acestuia, astfel încât să îi încadreze pe aceste posturi care le aparțineau de drept salariaților concediați, posturi care la data deciziei li s-au adus angajaților la cunoștință că s-au desființat.

4.1.3. Consideră că această concediere nu are nicio susținere juridică sau economică, întrucât s-au făcut presiuni asupra sa de către mai mulți șefi, acesta participând, în calitate de lider de sindicat pe atelierul din care făcea parte, la unele proteste de grevă în cadrul societății, prin care și-a manifestat opiniile datorită încălcării drepturilor angajaților.

4.3.1. Precizează că s-au efectuat numeroase presiuni înainte de concedierea sa, atât de către șeful de atelier, cât și de alt personal de conducere din cadrul angajatorului.

4.1.4. Criteriul invocat de petent în susținerea petiției este legat de motivul că a participat la unele manifestări de grevă alături de alți angajați, ceea ce a dus la decizia personalului de conducere din cadrul angajatorului, să găsească această metodă de desfacere a contractului de muncă în mod unilateral.

4.1.4.1. Susține că prin faptele persoanelor care au luat decizia de concediere nelegală i s-au înlăturat dreptul la muncă, cât și dreptul de a participa la manifestări legale, de a participa la grevă, de a fi afiliat la un sindicat în care putea să participe în mod legal la orice manifestări în domeniul economic, social și orice alte domenii ale vieții publice și private, drepturi recunoscute de lege, cât și dreptul de a-și susține financiar existența familiei în urma muncii sale.

4.1.4.2. Consideră decizia de concediere ilegală și solicită înlăturarea consecințelor acestor fapte discriminatorii de concediere și restabilirea situației anterioare discriminării prin această concediere, fapt ce i-a creat până în prezent stres enorm datorită acestor discriminări.

4.1.5. Petentul depune înscrisuri la dosar.

4.2. Susținerile părții reclamate

-

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul CNCD reține că, petiția așa cum a fost formulată relevă o situație în care petentul este nemulțumit de decizia de concediere din data de 14.09.2011 (în urma concedierii colective prin reorganizarea activității societății angajatoare) și solicită înlăturarea consecințelor faptelor de discriminare și restabilirea situației anterioare discriminării

5.2. În drept, coroborat actului normativ, care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. Astfel, Colegiul director 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 discriminării, așa cum este definită în 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.

5.3. Conform art. 2 alin.1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, 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,,.

5.4. Examinând conținutul petiției, documentele depuse la dosar, precum și legislația în vigoare, 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 capătul de cerere referitor la contestarea deciziei de concediere, Colegiul director **admite excepția de necompetență materială** invocată din oficiu, dat fiind faptul că CNCD nu este competent în soluționarea acestui capăt de cerere, deoarece soluționarea aparține în mod exclusiv de competența instanței de judecată.

5.5. Colegiul director, raportat la excepția de **necompetență materială** a Consiliului invocată din oficiu, referitoare la solicitarea petentului de înlăturare a consecințelor faptelor de discriminare și repunere în situația anterioară discriminării, urmează a se pronunța asupra acesteia.

5.6. Jurisdicția exercitată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este o „jurisdicție administrativă” ce presupune o procedură specială, administrativ-jurisdicțională, ce se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

5.7. Având în vedere art. 27 din O.G. nr. 137/2000 prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, care prevede “*Persoana care se consideră discriminată poate formula în fața instanței de judecată o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului.*”, Colegiul director al CNCD este de opinie că

cererea petentului de înlăturare a consecințelor faptelor de discriminare și repunere în situația anterioară discriminării revine instanței de judecată.

5.8. Coroborând acest aspect fundamental incident petiției deduse soluționării, Colegiul este de opinie că, în speță, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, ca autoritate de stat, autonomă, nu se poate substitui instanțelor judecătorești.

5.9. Totodată, CNCD arată că, pentru ca o faptă să fie calificată drept 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 cf. 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 acelui scop să nu fie adecvate și necesare; conform principiului împărțirii probării faptelor de discriminare (art. 27 alin. 4 al O.G. 137/2000, republicată), justificarea rezonabilă este obligația pârâtului.

5.10. Mai mult, în cauză, Colegiul ia act și de invocarea din oficiu a **excepției de tardivitate**, urmând a se pronunța, cu precădere, asupra acestei excepții. Față de obiectul petiției, astfel cum rezultă din modul în care este redactat, corelativ circumstanțierii faptelor rațiune tempore, Colegiul Director constată că, în speță, alegația săvârșirii faptelor de discriminare este strâns legată de un cumul de acte sau fapte ce s-au desfășurat pe parcursul unei perioade determinate de timp. În acest sens, Colegiul observă că, astfel cum arată petentul, în perioada 14.09.2011 au fost săvârșite presupusele fapte de discriminare.

5.11. În raport cu aceste observații de fapt, coroborat prevederilor art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director reține că „(1) *Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei*”. Corelativ circumstanțierii faptelor de discriminare rațiune tempore, termenul prevăzut în art. 20 alin.1 este un termen de procedură, reprezentând intervalul de timp înăuntrul căruia trebuie îndeplinit actul de sesizare al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la săvârșirea unor fapte sau acte de discriminare. Din interpretarea alin.1 al art. 20, Colegiul Director reține că legiuitorul a instituit un termen legal, circumscris unui interval determinat de timp, în speță, de un an de zile, care începe să curgă de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință petentul de săvârșirea ei, constituind astfel un termen peremptoriu.

5.12. Or, față de aspectele reținute mai sus în raport cu introducerea petiției înregistrate la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu nr. 295 din 20.01.2014, Colegiul observă că, față de modalitatea în care este redactată plângerea, faptele deduse soluționării s-au produs în perioada 2011.

5.13. În raport cu competențele sale statuate prin O.G. nr. 137/2000 republicată, Colegiul constată că de la data respectivelor acte sau fapte, respectiv a datei de la care putea lua cunoștință petentul de aceste măsuri, inclusiv a consecințelor subsecvente ce s-au produs ulterior și data cererii sale adresate Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării s-a depășit în mod vădit termenul legal prevăzut de art. 20 alin.1 din O.G. nr. 137/2000. Ca atare, Colegiul urmează să admită excepția tardivității introducerii plângerii.

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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință**

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Admite excepția necompetenței materiale, invocate din oficiu referitor la capătul de cerere privind contestarea deciziei de concediere.
2. Admite excepția necompetenței materiale, invocate din oficiu referitor la capătul de cerere privind solicitarea petentului de înlăturare a consecințelor faptelor de discriminare și repunere în situația anterioară săvârșirii presupusei fapte de discriminare;
3. Admite excepția de tardivitate, invocată din oficiu;
4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii:

—

VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC- Membru

BERTZI TEODORA – Membru

GHEORGIU LUMINIȚA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

PANFILE ANAMARIA- Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

Motivat și redactat: Anamaria Panfile - Membru Colegiu director
Bianca Borțoneanu - Consilier juridic S.A.C.D.

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.