



**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

**HOTĂRÂREA NR. 673
din 12.11.2014**

Dosar nr.: 61/2014

Petiția nr.: 526/28.01.2014

Petent: C.M.L.

Reclamat: SC Hidroelectrică Serv SA – Sucursala pentru Reparații și Servicii
Porțile de Fier

Obiect: desfacerea contractului de muncă urmare restructurării, fără a se ține cont
că petenta este persoană cu handicap

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.1.1. C.M.L. cu domiciliul în

1.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

**1.2.1. SC Hidroelectrică Serv SA – Sucursala pentru Reparații și Servicii
Porțile de Fier** cu sediul în loc. Drobeta Turnu Severin, str. Aurelian, nr. 27, județ
Mehedinți

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea petentei vizează desfacerea contractului de muncă urmare
restructurării, fără a se ține cont că este persoană cu handicap. Petenta consideră
discriminatoriu faptul că nu i s-a schimbat locul de muncă deși exista această
posibilitate.

III. Procedura de citare

3.1. În temeiul art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și
combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată, Consiliul Național pentru
Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

3.2. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de
03.03.2014, prin adresa nr. 526/06.02.2014 fiind citată petenta, iar prin adresa nr.
763/06.02.2014 fiind citată partea reclamată. Petenta a fost prezentă la audiere, partea
reclamată a fost absentă și a transmis la dosar punctul de vedere prin adresa nr.
1468/03.03.2014.

3.3. Prin adresa nr. 2212/27.03.2014 Colegiul director a comunicat petentei punctul
de vedere transmis de partea reclamată și a fost acordat termen pentru depunerea
concluziilor scrise. Petenta a transmis concluzii scrise prin adresa nr. 2424/08.04.2014.

3.4. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Petenta arată că în data de 02.12.2013 a primit preavizul nr 2844, prin care era anunțată ca i se acorda 20 zile de preaviz, din motive ce nu tin de persoana ei ca si salariat. Conducerea unității cunoștea că este o persoana cu handicap accentuat, dovedit prin certificatul de handicap nr 5589/10.10.2013, însă deși se poate schimba locul de muncă nu au făcut nimic în acest sens. Petenta precizează că nu este un caz singular ci mai există astfel de cazuri în unitate.

4.1.2. În data de 03.01.2014 a primit Decizia nr 52 decizie de concediere. Petenta aduce la cunoștința faptul ca în spatele deciziei de concediere și al preavizului erau anexate niște locuri de munca vacante însă nu a putut opta pentru aceste locuri datorită faptului ca nu avea pregătirea necesară. Totodată informează ca în data de 30.12.2013 s-a desfășurat concurs pentru controlor poarta, locuri care nu erau în anexa din spatele deciziei și consideră ca aceste locuri au fost ascunse special.

4.1.3. Prin adresa nr. 2424/08.04.2014 petenta precizează următoarele:

4.1.3.1. În primul rând semnaleză ca afirmația reclamatului privind aplicarea punctului 28 din Procedura este total eronată, acesta referindu-se la membrii Colegiului Director și nicidecum la reclamat. Pentru a solicita ridicarea excepției de necompetență, reclamatul ar trebui să facă și dovada susținerii acesteia. Ori pe parcursul "punctului de vedere" prezentat, reclamatul face doar o trecere în revista a procesului de disponibilizare. Petenta remarcă însă că și în prezentarea făcută, reclamatul face comentarii care nu corespund adevărului.

4.1.3.2. În mod evident discriminarea se înscrie în prevederile OG. Nr. 137/2000, mai exact în chiar cuprinsul secțiunii la care se referă reclamatul, la art.7. Petenta precizează că reclamatul trebuia să respecte și prevederile Legii 448/2006, privind protecția și promovarea persoanelor cu handicap, care, la art.77, stabilește ca numărul persoanelor cu handicap trebuie să fie într-un procent de cel puțin 4% din total angajați. Ori la data încetării Contractului individual de muncă (CIM) din inițiativa angajatorului, Sucursala Porțile de Fier a Hidroelectrică - Serv SA avea un număr de circa 540 salariați. Reclamatul a considerat că trebuie să disponibilizeze personal cu handicap, chiar dacă nu respecta procentul prevăzut de lege.

4.1.3.3. Referitor la afirmația ca s-au desființat toate posturile de natura celui ocupat de ea, reclamatul ar trebui să facă dovada ca acestea au fost desființate la nivelul întregii societăți și nu doar al sucursalei. Chiar și așa, ținând cont de prevederile Legii 448/2006, reclamatul ar fi trebuit să-i ofere posibilitatea de a ocupa un alt loc de muncă. Cu privire la acest aspect, refuzul de a ocupa postul de controlor poarta se datorează tocmai problemelor de sănătate și al gradului de handicap avut. Petenta consideră ca reclamatul cu rea intenție i-a propus acest post, cunoscând problema sa de sănătate, fapt pe care îl consideră chiar umilitor. Nu poți să faci dovada unei așa zise "bunăvoințe" știind de la început ca cel căruia îi oferi "ajutorul" nu poate să-l primească. Este ca și cum l-ai ajuta pe un orb să citească deschizându-i cartea.

4.1.3.4. Cu privința la postul de asistent manager acesta nu a fost anunțat și nici afișat la avizier așa cum susține reclamatul. Mai mult decât atât, telefonic a fost anunțată doar de postul de controlor poarta și nicidecum de cel de asistent manager. Oricum postul respectiv era vacant anterior emiterii deciziei de încetare a CIM, prin urmare reclamatul ar fi trebuit la acea dată să-i ofere acest loc de muncă. Petenta consideră discriminatoriu modul de organizare a concursului, la care în mod ciudat s-a prezentat o singură persoană. Petenta precizează că după data încetării CIM, la nivelul Hidroelectrică -Serv s-au făcut mai multe angajări, nefiind solicitată să opteze pentru niciuna din acestea, probabil fiind toate cu dedicație.

4.1.3.5. Încercând să mascheze discriminarea față de persoana sa, reclamatul face în punctul său de vedere referire la atributele Adunării generate de acționarii, ca și

cum Adunarea generala ar fi nominalizat persoanele pe lista. In petiția sa ea a notificat nu asupra deciziei AGA ci asupra modului discriminatoriu in care s-a precedat efectiv de către reclamat. Cât privește „cauza reala si serioasă” la care face referire reclamatul, petenta precizează ca atât de serioasa a fost încât în momentul de fata sunt pregătite alte persoane salariate ale societății sa îndeplinească sarcinile de serviciu avute de ea.

4.1.3.6. În privința susținerii reclamatului, că in aplicarea HAGI nr. 1/2013, ar fi respectat toate etapele legale, petenta precizează faptul că reclamatul nu a respectat prevederile art.69 din Legea 53/2003, codul muncii si nici ale Contractului colectiv de munca aplicabil la nivelul sucursalei Porțile de Fier. Este total lipsita de adevăr afirmația ca a fost consultat sindicatul a carui membră este, iar dovada cea mai clara in acest sens o constituie insasi dosarul aflat pe rolul instanțelor de judecata, in care Sindicatul Porțile de Fier in numele său contesta decizia chiar pentru motivul nerespectării procedurilor legale.

4.2. Susținerile reclamatului

4.2.1. Reclamatul solicită, in principal, respingerea sesizării ca inadmisibilă, deoarece petiția nu este de competența Consiliului, in speța fiind aplicabile prevederile art. 28 din Procedura, intrucât 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 in mod exclusiv de competența instanțelor de judecata de drept comun.

4.2.2. Reclamatul solicită respingerea petiției ca vădit nefondata, cu luarea in considerare a faptului ca petenta, desi invocă încălcarea de către societate a prevederilor din O.G nr. 137/2000, nu aduce niciun fel de argument plauzibil, care sa probeze discriminarea la care a fost supusa si nu arata motivele de fapt si drept, pe care se întemeiază petiția. Invocarea existenței unei situații de discriminare în ceea ce privește raporturile de muncă s-ar întemeia pe prevederile din Capitolul II-„Dispoziții speciale”, Secțiunea I „Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie”, art. 5-8, ceea ce nu este cazul, așa cum rezultă și din sesizarea depusă. Partea reclamată precizează că Decizia nr. 52 privind incetarea raporturilor de munca a petiționarei cu societatea, începând cu data de 04.01.2014, s-a emis din inițiativa angajatorului, pentru motive ce nu tin de persoana salariatului, ca urmare a concedierii colective, in temeiul prevederilor art. 68 si art 65 din Legea nr.53/2003 Codul Muncii, republicata, cu modificările si completările ulterioare.

4.2.3. Pentru corecta informare a Consiliului partea reclamată precizează ca petenta a fost intr-adevar salariata Hidroelectrica-Serv S.A- Sucursala pentru Reparații si Servicii Porțile de Fier in perioada 01.11.2002 - 04.01.2014, fiind încadrata in funcția de analist programator ajutor principal in cadrul Biroului IT, desfasurandu-si activitatea la sediul central al Sucursalei pentru Reparații si Servicii Porțile de Fier.

4.2.4. Partea reclamată, pentru corecta înțelegere a situației de fapt si drept, a măsurii de concediere colectiva, aplicata in cadrul Societății Hidroelectrica-Serv SA, Sucursalele pentru Reparații si Servicii Slatina si Porțile de Fier, menționează următoarele:

4.2.4.1. Societatea Hidroelectrica-Serv S.A. a fost inregistrata la Oficiul Registrului Comerțului de pe langa Tribunalul București la data de 05.08.2013, conform încheierilor de ședința nr. 446/12.07.2013 si nr. 497/01.08.2013, pronunțate de Tribunalul București in dosarul nr.24115/3/2013, care a admis cererea de fuziune prin contopire a 8 (opt) societăți „Hidroserv” (Bistrița, Cluj, Curtea de Argeș, Hațeg, Porțile de Fier, Ramnicu Vâlcea, Sebeș, si Slatina), filiale ale S.P.E.E.H. Hidroelectrica SA,

4.2.4.2. Ca rezultat al constituirii Hidroelectrica-Serv SA, patrimoniile celor 8 societăți Hidroserv au fost transferate către societatea nou-infiintata, operand in acest

caz transferul universal al drepturilor si obligațiilor acestora, iar in ceea ce privește salariații societăților care au fuzionat, aceștia au fost transferați de drept, cu respectarea prevederilor legale si a prevederilor din contractele colective de munca in vigoare, aplicabile si cu efectuarea formalităților de notificare si inregistrare la Inspectoratul Teritorial de Munca. Fostele societăți „Hidroserv” care au fuzionat, au in prezent, in cadrul societății nou înființate, statut de sucursala fara personalitate juridica, potrivit Actului Constitutiv al noii societăți;

4.2.4.3. Societatea Hidroelectrica-Serv S.A. este filiala a SPEEH Hidroelectrica SA, persoana juridica romana, societate comerciala pe acțiuni, cu capital integral de stat, avind ca scop principal asigurarea de servicii de reparații, beneficiarul final fiind unicul acționar SPEEH Hidroelectrica SA, in peste 85% din cazuri;

4.2.4.4. In Iunie 2012 acționarul SPEEH Hidroelectrica SA a intrat in procedura de insolventa, urmare situatiei economice dificile, ceea ce a condus la reducerea valorilor contractelor de mentenanta incheiate cu cele 8 societăți Hidroserv, agravând situația economico-financiara a acestora. Aceasta situație dificila a dus la reorganizarea celor 8 Filiale Hidroserv, respectiv fuziunea prin contopire, scopul principal fiind reducerea costurilor si a pierderilor si eficientizarea activității, conform noilor cerințe impuse de piața serviciilor de mentenanta;

4.2.4.5. In vederea stopării declinului economic, determinat de intrarea in procedura de insolventa a Hidroelectrica SA, cele 8 societăți Hidroserv au aplicat diferite strategii si masuri, printre care si măsura concedierii, conform "Minutei nr.3113/09.01.2013 incheiata cu ocazia intalnirii dintre administratorul judiciar al SC Hidroelectrica SA, conducerea SC Hidroelectrica SA, conducerile filialelor Hidroserv si liderii organizațiilor sindicale din Hidroserv, in data de 09.01.2013";

4.2.4.6. Din cele 8 societăți Hidroserv, doar Hidroserv Slatina si Hidroserv Porțile de Fier (al cărui salariat a fost pana la fuziunea prin contopire petenta) n-au finalizat Programul de restructurare-reorganizare, aprobat in Adunarea Generala a Acționarilor, din motive ce tin de finalizarea procedurii de fuziune prin contopire;

4.2.4.7. Prin Hotărârea nr. 1/12.11.2013 Adunarea Generala a Acționarilor Societății Hidroelectrica-Serv S.A. a aprobat Programul de restructurare-reorganizare a Societății Hidroelectrica-Serv SA, in vederea continuării restructurării Sucursalei pentru Reparații si Servicii Porțile de Fier si a Sucursalei pentru Reparații si Servicii Slatina, program care conține si masuri de concediere colectiva, cu respectarea prevederilor legislației in vigoare, respectiv Codul muncii, Legea nr.467/2006 si Contractul colectiv de munca, aplicabile in materie;

4.2.4.8. Pentru a clarifica aspectele ce tin de respectarea dispozițiilor art.173 si art.174 din Codul Muncii si ale Legii nr.67/2006 privind protecția drepturilor salariaților in cazul transferului întreprinderii, cu privire la disponibilizările de personal potrivit Programelor de restructurare aprobate de Adunarea Generala a Acționarilor societăților ce au fuzionat, având in vedere ca acestea au fost convenite inainte de procesul de fuziune si nu sunt constituite din acest motiv, au fost solicitate clarificări Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale si Persoanelor Vârstnice, care, prin Adresa nr.30038/RG/1963/DJLMC/30.10.2013 a precizat ca se impune o noua aprobare a Programului de restructurare de către Adunarea Generala a Acționarilor noii societăți, Hidroelectrica-Serv SA, pentru continuarea disponibilizărilor de personal nefinalizate de societățile care au fuzionat.

4.2.5. In aplicarea HAGA nr. 1/2013 Societatea Hidroelectrica-Serv SA a respectat toate etapele legale:

a) Potrivit dispozițiilor art. 69 din Legea 53/2003 - Codul Muncii, cu modificările si completările ulterioare, in baza Notificării societății nr. 1475/12.11.2013 au fost comunicate in scris sindicatului/reprezentanților salariaților toate informațiile relevante cu

privire la concedierea colectiva. Aceasta notificare a fost comunicata potrivit dispozițiilor Codului Muncii si Inspectoratului Teritorial de Munca precum si Agenției Teritoriale de Ocupare a Forței de Munca, la aceeași data (13.11.2013) la care a fost comunicata si sindicatului/ reprezentanților salariaților;

b) S-a solicitat conducerii sucursalelor pentru Reparații si Servicii Porțile de Fier si Slatina ca in data de 26.11.2013 sa se transmită spre consultare organizațiilor sindicale/reprezentanților salariaților lista nominala a salariaților ce urmează a fi disponibilizati prin concediere colectiva. La Sucursala pentru Reparații si Servicii Porțile de Fier au avut loc consultări cu Sindicatul Porțile de Fier in data de 26.11.2013 in urma cărora s-a incheiat un proces verbal, lista cu salariații sucursalei Porțile de Fier ce urmează a fi disponibilizati a fost comunicata sindicatului in data de 27.11.2013.

c) In urma consultării cu organizațiile sindicale, nu s-a ajuns la o intelegere cu aceștia privind concedierile colective. Aceștia contestând in principal procedura concedierii colective;

d) In temeiul art. 72 din Legea 53/2003 - Codul Muncii, republicat, cu modificările si completările ulterioare, a fost comunicata in data de 29.11.2013 Notificarea nr. 1774/28.11.2013 la Inspectoratul Teritorial de Munca si Agenția Teritoriala de Ocupare a Forței de Munca si spre știința organizațiilor sindicale si reprezentanților salariaților potrivit dispozițiilor Codului Muncii;

e) In data de 29.11.2013 au fost comunicate preavizele celor 173 de salariați ce urmează a fi disponibilizati prin concediere colectiva, acestea având atașata lista locurilor de munca disponibile pentru redistribuire in cadrul celorlalte sucursale ale societății;

f) Prin adresa nr. 1775/28.11.2013 au fost solicitate Agențiilor Teritoriale de Ocupare a Forței de Munca acordarea serviciilor de preconcediere, in conformitate cu prevederile art. 50 din Legea 76/2002

4.2.6. Având in vedere Programul de restructurare-reorganizare al Societății Hidroelectrica-Serv SA, pentru continuarea restructurării Sucursalei pentru Reparații si Servicii Porțile de Fier, aprobat prin Hotărârea nr.1/2013 a Adunării Generale a Acționarilor societății, precum si aprobarea noii Organigrame a Sucursalei Porțile de Fier, valabila cu data de 01.01.2014, in cadrul Biroului IT au fost desființate toate posturile de natura celui ocupat de petentă, funcția de analist programator ajutor principal neregasindu-se in noua structura organizatorica a sucursalei. Tinand cont ca postul pe care-l ocupa petenta a fost desființat, măsura desființării fiind efectiva, conform Organigramei si a Statului de funcții valabil dupa finalizarea Programului de restructurare-reorganizare a Sucursalei pentru Reparații si Servicii Porțile de Fier si având o cauza reala si serioasa, nu au putut fi aplicate criteriile pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere. 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 efectiva și are o cauză reală și serioasă.

4.2.7. Prin Decizia Curții Constituționale nr. 23/2013 (M.Of. nr. 122/05.03.2013) referitoare la respingerea excepției de neconstituționalitate a dispozițiilor art. 65 alin. (2) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicat, cu modificările si completările ulterioare, Curtea constată că; „prevederile de lege criticate stabilesc condițiile în care angajatorul poate dispune concedierea salariatului din motive ce nu îi sunt imputabile acestuia. Aceste condiții urmăresc să stabilească un echilibru între cele două părți ale contractului de muncă, respectiv între necesitatea de a asigura angajatorului libertatea de a dispune cu privire la desființarea unor locuri de muncă atunci când considerente obiective o impun - dificultăți economice, transformări tehnologice, reorganizarea activității., pe de o parte, și nevoia de a proteja salariatul de o eventuală atitudine

abuzivă a angajatorului, de cealaltă parte". Curtea apreciază așadar ca „textul de lege criticat nu urmărește limitarea libertății angajatorului de a dispune cu privire la modul de administrare a activității economice, ci, din contră, asigură posibilitatea manifestării acesteia în funcție de factorii obiectivi care o influențează, excluzând doar o eventuală atitudine abuzivă a angajatorului față de salariat”.

4.2.8. În aceste condiții reclamatul consideră că în virtutea prerogativei organizatorice, conferită de art. 40 alin.(1) lit.(a) din Codul Muncii, republicat, cu modificările și completările ulterioare, angajatorul are dreptul de a organiza, fără restricții sau limitări, diferitele compartimente din cadrul unității, de a efectua schimbări justificate de o mai bună organizare și eficientizare a activității, iar în raport cu aceasta să dimensioneze numărul de personal angajat de diferite posturi, potrivit nevoilor reale ale acestuia. Reclamatul menționează 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 ca aceasta măsura va conduce la eficientizarea activității. Reclamatul consideră că nimeni nu poate cenzura atributul Adunării Generale a Acționarilor societății, ca în cazul în care se confruntă cu dificultăți financiare (pierdere economică) fiind necesară reorganizarea activității, să decidă asupra modalităților de redresare economică, iar în acest caz, desființarea locului de muncă/ postului este efectiv și are o cauză reală și serioasă (art. 65 CM).

4.2.9. 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 și Statul de funcții, după finalizarea programului de restructurare reorganizare, anexate la dosar), rezultă fără nici un echivoc, faptul că locul de muncă/postul ocupat de petentă (nr. crt- poziția 25, pagina nr.1 din Statul de funcții valabil la data de 05.08.2013) 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.

4.2.10. Referitor la afirmația petentei „ca nu s-a făcut nimic pentru a i se schimba locul de muncă”, reclamatul precizează că desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din motive care nu au legătură cu persoana acesteia este efectivă, iar împreună cu preavizul de concediere i-au fost transmise atât petentei cât și sindicatului din sucursala, locurile de muncă vacante la nivelul celorlalte sucursale ale Societății Hidroelectrica-Serv SA. Referitor la afirmația petentei „ca locurile de control poarta nu au fost trecute în lista pentru a fi ascunse”, reclamatul precizează că lista anexată preavizului cuprindea posturile vacante la nivelul celorlalte sucursale ale Societății Hidroelectrica-Serv SA, iar concursul se desfășura la sediul din București.

4.2.11. La nivelul Sucursalei pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier au fost organizate 2 concursuri interne pentru ocuparea posturilor vacante din cadrul unității. Despre aceste concursuri au fost informați atât sindicatul de la nivelul societății, care a avizat decizia privind organizarea concursului, cât și salariații preavizați. Anunțurile nr. 3519/12.12.2013 și nr. 3520/12.12.2013 privind organizarea concursurilor din data de 30.12.2013 au fost afișate la avizierul unității și transmise prin fax la cele 4 secții de reparații aferente sucursalei. Mai mult, salariații aflați în preavize de concediere au fost anunțați și telefonic despre aceste concursuri. Departamentul de Resurse Umane al sucursalei a anunțat-o telefonic și pe petentă, acesta refuzând telefonic să se prezinte la concurs.

4.2.12. Avându-se în vedere că desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din motive care nu au legătură cu persoana acesteia este efectivă, în data de 03.01.2014 a fost emisă Decizia nr.52 privind încetarea raporturilor de muncă, începând

cu data de 04.01.2014, pe motive care nu tin de persoana salariatului, in temeiul prevederilor art.65 si art.68 din Legea nr.53/Codul Muncii, republicata, cu modificările si completările ulterioare, petenta neaplicand pentru nici un post vacant, pus la dispoziția salariaților care au primit preaviz nici la nivelul Sucursalei pentru Reparații si Servicii Porțile de Fier, nici la nivelul celorlalte sucursale ale Societății Hidroelectrica-Serv SA

4.2.13. Referitor la prevederile art 67 din Legea nr.53/2003 Codul Muncii, republicat, cu modificările si completările ulterioare si potrivit prevederilor din Contractul Colectiv de Munca aplicabil la nivelul Sucursalei Porțile de Fier, partea reclamată precizează ca salariații disponibilizați beneficiază de compensații/ajutor de concediere, in prezenta speța, de 12 salarii brute, in cuantum total de 25.344 lei. Reclamatul menționează că pe întreaga durată de desfășurare a activității în cadrul societății, petenta nu a sesizat nici o singura problemă, nu și-a exprimat nici o singură nemulțumire cu privire la funcția în cure a fost încadrata, la activitatea desfășurată, la programul de lucru sau la veniturile salariale permise.

4.2.14. In consecința, nu poate fi vorba despre niciun fel de discriminare in acest caz, întrucât s-a respectat procedura legala de concediere colectiva si împotriva Deciziei nr.52/03.01.2014 emisa de Societatea Hidroelectrica-Serv SA Sucursala pentru Reparații si Servicii Portile de Fier, petenta se poate adresa cu contestație la Tribunalul in a cărei circumscripție teritoriala isi are domiciliul/reședința sau locul de munca, in termenul de 30 de zile calendaristice, de la comunicare.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director reține că, potrivit înscrisurilor aflate la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, nu există o legătură de cauzalitate între criteriul și tratamentul diferențiat invocat.

5.2.1. În drept, 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".

5.2.2. O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții :

- Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)
- Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: *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.*
 - Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;
 - Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

5.2.3. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Astfel, Colegiul director a analizat dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că se invocă un tratament diferențiat în ceea ce privește desfacerea contractului de muncă urmare restructurării, fără a se ține cont că petenta este persoană cu handicap. Trebuie avut în vedere faptul că deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul din criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, dar trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în acest articol de lege. Colegiul director a analizat în ce măsură există un criteriu invocat de petentă, ce poate fi reținut conform art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată și care a stat la baza tratamentului invocat. Colegiul director constată că la baza tratamentului diferențiat invocat este faptul că petenta este persoană cu handicap. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că nu există o legătură de cauzalitate între tratamentul și criteriul invocat, postul pe care-l ocupa petenta fiind desființat din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acesteia, măsura desființării fiind efectivă, conform Organigramei și a Statului de funcții valabil după finalizarea Programului de restructurare-reorganizare a Sucursalei pentru Reparații și Servicii Porțile de Fier și având o cauză reală și serioasă, neputând fi aplicate criteriile pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere.

5.2.4. Coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea, astfel cum este formulată, nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat direct petentei, în raport cu persoane aflate în situații analoge, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

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. Faptele sesizate nu sunt fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată

2. Clasarea dosarului

3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

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 potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor 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

GHEORGHIU LUMINIȚA – membru

HALLER ISTVAN – membru

JURA CRISTIAN - membru

LAZĂR MARIA – membru

STANCIU CLAUDIA SORINA - membru

Motivele de fapt și de drept redactate D.D.

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