



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 29
din data de 13.01.2016

Dosar nr. 482/2015
Petiția nr. 5393/13.08.2015
Petent:
Reclamat:

Obiect: Încălcarea unor drepturi ce țin de legislația muncii.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petenților

I.1.1....., loc. București,

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1, loc. București

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1 Petentul declară că i s-au încălcat o serie de drepturi ce țin de legislația muncii, în calitate sa de angajat în cadrul societății reclamate.

III. Procedura de citare

3.1 Prin adresa înregistrată cu nr.5393.17.09.2015, a fost citat domnul *M GAA*, în calitate de petent, pentru data de 20.10.2015. Procedură legal îndeplinită.

3.2 Prin adresa înregistrată cu nr.6010.17.09.2015, a fost citat în calitate de reclamat prin reprezentant legal, pentru data de 20.10.2015. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1 Petentul declară că a fost angajat al societății reclamate, care purta numele la acel moment de Shell Gas. Începând cu anul 1997, petentul a ocupat postul de Director Economic, în baza Contractului individual de muncă înregistrat sub nr. 5510/15.05.1997 și care a suferit modificări printr-o serie de acte adiționale. La începutul lunii ianuarie 2013,

societatea reclamată a fost achiziționată după susținerea petentului, de către o nouă echipă de acționari ai societății CRIMBO International, controlată de către dl..... "Ulterior acestui moment, noii acționari și persoanele numite în conducerea societății au declanșat un lung șir de abuzuri și ilegalități pentru a obține eliminarea subsemnatului din Societate, pe motive ilegale și netemeinice". "După preluarea societății de către noii acționari, în data de 30 ianuarie 2013 am fost convocat la o întâlnire cu noul management al Societății, precum și cu d-nul și d-nul..... (din partea noilor acționari, pentru a mi se comunica faptul că salariul subsemnatului ar fi prea mare în consecință, colaborarea profesională nu mai poate continua decât în cazul în care accept o scădere de salariu". "În data de 5 și 6 februarie 2013 am fost convocat la noi întâlniri cu reprezentanții Societății care m-au informat despre hotărârea acționariatului companiei de a mi se desface Contractul Individual de Muncă și mi s-a trimis intempestiv prin e-mail această dorință. Subliniez faptul că Societatea a întreprins asupra mea acțiunile de presiune, în vederea încetării contractului meu de muncă imediat după ce decisese și pusese în practică preluarea atribuțiilor mele de serviciu de către noul director general adjunct, conform Hotărârii nr. 79 din 12 Ianuarie 2013 a Consiliului de Administrație. Așadar, hotărârea de îndepărtare a subsemnatului a fost luată deja din data de 12 Ianuarie 2013, fiind motivată de preluarea atribuțiilor mele de către noul director general adjunct desemnat. Începând cu 11 februarie 2013 s-a restricționat comunicarea profesională a subsemnatului în interiorul și exteriorul Societății. În data de 13 februarie 2013, am fost exclus și din lista de autorizări și semnături a companiei aceste drepturi fiind preluate atât de noii directori, cât și de persoane aflate înca, aparent, în subordinea mea. În plus, de-a lungul întregii perioade din luna ianuarie 2013 și până la data comunicării deciziei de concediere (28 mai 2013), am fost exclus din toate operațiunile specifice postului ocupat, incluzând următoarele:

- (i) nu am mai fost invitat la nicio ședință de management (în locul meu au fost invitați d-na contabil Șef din subordinea mea și dl. persoana care a preluat ilegal atribuțiile funcției de Director Economic);
- (ii) raportările financiare pe anul 2012 au fost semnate de către altcineva în locul meu și mi s-a refuzat predarea pachetului de raportări financiare în forma finală).
- (iii) Relația cu auditorul extern al societății a fost preluată de către dl (auditorul extern primind instrucțiunea de a nu mai comunica subsemnatului nici o informație privind activitatea Societății).
- (iv) personalul cheie din departamentul pe care îl conduceam (contabil Șef, economist trezorerie) a fost instruit să nu mai răspundă solicitărilor mele profesionale și să nu îmi mai furnizeze raportările și informațiile uzuale necesare desfășurării activității mele ca Director Economic al Gaspeco L&D SA;
- (v) mi s-a interzis semnarea oricărui document aferent activității companiei (în afară de condica de prezență nou instituită), documentele aferente rolului meu de Director Economic - conducător al departamentului Financiar și IT fiind semnate de noii directori generali adjuncți, în special dl.
- (vi) Atribuțiile din fisa postului meu de Director Economic au fost preluate în totalitate de directorii generali adjuncți, în special de dl., aspect pe care l-am adus la cunoștința managementului societății în repetate rânduri, solicitând remedierea situației". "Până la data concedierii mele ilegale am fost obiectul unor acțiuni sistematice de discriminare, hărțuire și de încălcare a drepturilor mele contractuale și legale. Toate aceste încercări de a mă exclude din Societate s-au soldat cu emiterea Deciziei de Concediere din data de **23.05.2013** care prevedea că postul ocupat de mine este desființat, desființare fictivă întrucât atribuțiile au fost de fapt preluate de o altă persoană. Având în vedere că, în mod evident, concedierea mea este o concediere ilegală, am dedus judecății (Tribunalului București) situația mai sus-

prezentată prin formularea Contestației împotriva Deciziei de Concediere ce formează obiectului Dosarului nr.23666/3/2013).

4.2 Petentul aduce la cunoștința Colegiului director o serie de fapte pe care le consideră acte de hărțuire și discriminare. “La termenul de judecată din 10 februarie 2015, mi-au fost comunicate înscrisuri din care rezultă săvârșirea unor abuzuri deosebit de grave, rezultând din relația Gaspeco L&D, în calitate de Angajator și Sindicatul Petrom LPG Negoiești, organizat la nivelul unității. Aceste înscrisuri referindu-se la o pretinsă derogare de la prevederile contractului colectiv de muncă aflat în vigoare la nivelul angajatorului la momentul concedierii subsemnatului în anul 2013, respectiv la faptul că Gaspeco L&D a încălcat, cu buna-știință, în ce mă privește, termenul imperativ de 30 zile prevăzut în CCM la art. 28.1 astfel cum acesta a fost modificat prin Actul Adițional nr.1 din data de 25.03.2013, discriminându-mă în raport cu alte persoane aflate în aceeași situație cu subsemnatul, respectiv toți ceilalți angajați ai firmei”. “Subsemnatul am luat la cunoștință de existența acestor înscrisuri numai în contextul în care reclamata a trebuit să formuleze apărări în fața instanței de judecată față de excepții de nulitate absolută a deciziei și măsurii concedierii, invocate în decembrie 2014. Nu am putut lua cunoștință despre abuzurile săvârșite de reclamată, decât în contextul litigiului aflat pe rolul instanței, angajatorul neasigurând comunicarea transparentă a acestor documente celor afectați de măsura concedierilor decise de acesta, fiind vorba de prevederi ale CCM cu aplicabilitate generală (pentru toți angajații) și totodată, de unica punere în act pe durata unei relații de muncă. Conform dispozițiilor art. 28.1 din CCM.1 astfel cum acesta a fost modificat prin Actul Adițional din data de 25.03.2013, în situația operării reducerilor de personal, conducerea Societății era obligată să anunțe în scris sindicatul cu privire la numărul și structura posturilor ce urmau a fi reduse, motivele ce justificau o asemenea măsură și eventualele posibilități de redistribuire a posturilor. Acest anunț trebuia făcut într-un termen prohibitiv de 30 zile calendaristice înainte de data emiterii deciziilor individuale de concediere a celor afectați, timp în care, reclamata avea conform dispozițiilor art. 28.2 din C.C.M., obligația de a întreprinde mai multe acțiuni, printre care identificarea și valorificarea posibilităților de redistribuire a salariaților într-un alt loc de muncă compatibil”. “Încălcarea, *inter alia*, a prevederilor contractuale de mai sus, atrage conform dispozițiilor art. 37 din CCM2 și art. 78 din Codul Muncii, nulitatea absolută a măsurii concedierii. Articolul 37 din CCM are următorul conținut: *Concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de prezentul contract colectiv de muncă este lovită de nulitate absolută*”. “Partea reclamată, în opinia petentului, a încălcat termenul prohibitiv de 30 zile prevăzut prin dispozițiile art.28 din CCM, în care, nu putea fi emisă Decizia de Concediere. Suplimentar, prin CCM nu s-a convenit nicio posibilitate legală prin care, termenul de 30 de zile prevăzut expres în art. 28 din CCM să poată fi *derogat* în cazul unei anumite persoane în speță, în cazul subsemnatului, așa cum se exprimă reclamata. Apoi, art. 170 CCM prevede: „pe parcursul aplicării prezentului contract colectiv de muncă, părțile nu vor emite unilateral hotărâri sau reglementări interne care să contravină prevederilor acestuia”, „...într-un asemenea context, cum s-ar putea susține legal refuzul discreționar al angajatorului de a aplica prevederile valide din CCM, numai în cazul unui angajat -respectiv în cazul meu?. Față de cele de mai sus, învederez că prin documentele depuse la dosarul cauzei de însăși partea intimată, aceasta dovedește că a adresat sindicatului solicitarea directă de a încălca fățiș art.170 din CIM, făcând uz de o adresă cu vădit caracter servil și ilegal, în scopul de a obține o *derogare*, în realitate o discriminare care să îi permită încălcarea CCM la nivel de unitate în cazul subsemnatului. Prin urmare, raportat la fuziunea invocată de reclamat drept motiv al concedierii, învederez că această operațiune este calificată de lege în mod expres drept un caz de transfer de întreprindere și se supune normelor legale special. Potrivit art. 1 și art. 7 din Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale

acestora este interzisă concedierea individuală a salariaților pe motivul fuziunii dintre societățile angajatoare ori transferul întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă a salariaților de către cedentori de către cesionar”. “Așadar, în conformitate cu Directiva nr. 23/2001 privind apropierea legislației statelor membre referitoare la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferului de întreprinderi, unități sau părți de întreprinderi sau unități, transpusă în legislația românească prin art. 173-174 din Codul Muncii și prin prevederile Legii nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora, s-a dat un sens larg noțiunii de transfer de întreprindere. Prin transfer se înțelege trecerea - fie printr-o fuziune, fie printr-o cesiune - din proprietatea cedentului în proprietatea cesionarului a unei întreprinderi, unități sau a unor părți ale acestora, având ca scop continuarea activității principale sau secundare, indiferent dacă urmărește sau nu obținerea unui profit. În urma acestui transfer de întreprindere realizat la Petrom LPG SA redenumita Gaspeco L&D SA, subsemnatul, persoană considerată indezirabilă de noul acționariat, am fost înlăturat în mod nejustificat și abuziv de la realizarea acestuia. În felul acesta consider că, am fost discriminat în raport cu alți angajați aflați într-o situație comparabilă, încălcându-mi-se dreptul la muncă”.

Potentul susține că i s-a propus o acceptare a diminuării salariului, în scopul păstrării ca angajat pe funcția pe care o ocupa, or, această situație arată în opinia acestuia că atât propunerea de diminuare a salariului din data de 30 ianuarie 2013, cât și decizia de desființare de post, recunoscută încă din data de 06 februarie 2013, au fost generate de la bun început de alte cauze decât cele precizate în Decizia de Concediere. “Procedând în acest fel, Societatea a demonstrat că motivul real al concedierii a fost simpla și unica voință discriminatorie de a înlocui o *verigă* de management, mai veche, respectiv subsemnatul, cu o altă *verigă*, înființată în luna ianuarie, cu scopul vădit de a fi înlocuite niște persoane din vechiul management, neagreate de acționari, cu persoane din noul management, pe placul acționarilor”. Mai mult, potentul susține că după preluarea Societății în luna ianuarie 2013 de către actualii acționari, reclamata a refuzat cu rea-credință să efectueze demersurile minimale care îi reveneau, de a discuta și conveni cu acesta condițiile referitoare la acordarea bonusului trimestrial prevăzut în Contractul Individual de Muncă. “Afirmăția reclamatei din întâmpinarea depusă în prima instanță în sensul că analiza muncii fiecărui angajat făcută de către noua conducere a subscrisei nu a impus recompensarea potentului cu vreo primă trimestrială este falsă, deoarece ea a refuzat să dea curs derulării procedurii de evaluare în vederea acordării bonusului trimestrial al subsemnatului”. Mai mult, deși mesajele aflate la dosarul cauzei arată fără putință de tăgadă că intimata avea cunoștință despre cererile mele scrise și trimise prin e-maii, aceasta a încercat să inducă în eroare prima instanță, afirmând la pct. 3.4.1 din întâmpinarea depusă în primul dosar că subsemnatul „ar fi trebuit să se consulte cu șeful ierarhic superior și să depună o cerere în acest sens, care urma să fie analizată de forurile competente din cadrul subscrisei”. “Cele 10 persoane angajate în lunile premergătoare concedierii mele (ianuarie - aprilie 2013) continuă să se afle în raporturi de muncă cu reclamata chiar și la un an după concedierea mea, Gaspeco încercând să inducă în eroare prima instanță, prin depunerea unor acorduri de încetare a raporturilor de muncă cu cei 10 angajați, încheiate doar formal în luna aprilie 2013. Așadar, motivul invocat de reclamată în decizia de concediere referitor la reducerea costurilor cu personalul este unul fals!. Subsemnatul având pregătirea aferentă postului de Director Economic și IT (și fiind în plus atât absolvent al unei facultăți economice, cât și al unei facultăți tehnice - inginerie mecanică), în mod evident eram compatibil pentru a ocupa oricare din cele 10 posturi nou înființate și ocupate cu personal din afara societății (spre exemplu Asistent Manager, Analist Consultant Furnizori, Reprezentant Comercial, etc. Evident, pregătirea și experiența profesională îmi permiteau ocuparea oricăreia dintre cele două poziții de Director General

Adjunct, nou înființate și ocupate de persoane din afara societății, însă angajatorul nu mi-a oferit această posibilitate, încălcând art. 28 alin. (2) din Contractul Colectiv de Muncă, context în care, prin raportare la dispozițiile art. 37 din Contractul colectiv de muncă și art. 78 din Codul Muncii, Decizia de concediere este lovită de nulitate”.

Susținerile părții reclamate

4.3 Partea reclamată susține că petiția formulată de către petent este tardiv formulată, fiind introdusă împotriva unei persoane fără calitate procesuală, și este neîntemeiată. Ca urmare, reclamata declară că petentul invocă săvârșirea de către aceasta a unor fapte discriminatorii, în perioada ianuarie - mai 2013. Așadar, acesta este cu mult peste termenul de un an, așa cum prevede art. 21 din Ordinul 144/2008 privind procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor de către CNCD, *“Persoana care se considera 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”*. *“Având în vedere că pretensele fapte de discriminare invocate de către petent s-au petrecut cu mai bine de doi ani înainte de sesizarea CNCD cu prezenta plângere, raportat la dispozițiile legale invocate anterior, considerăm întemeiat că plângerea este tardiv formulată, motiv pentru care solicităm respingerea acesteia în consecință”*. Reclamata mai arată că, nu are calitate procesuală pasivă în privința săvârșirii unor pretense fapte de discriminare. Adresa nr. 222/23.05.2013, la care face referire petentul, nu a fost emisă de angajator, ci de către sindicatul Petrom LPG Negoiești. *“Potrivit dispozițiilor Legii nr.62/2011 a dialogului social, sindicatele sunt organizații autonome, cu personalitate juridică și patrimoniu propriu. Prin urmare, având capacitatea de a sta în judecată ori în fața oricărei instituții în nume propriu, în speța dedusă judecătii, sindicatul ar trebui să răspundă pentru pretinsa faptă de discriminare prin emiterea adresei nr. 222/23.05.2013, iar nu angajatorul. În fapt, prin adresa nr. 222/23.05.2013 emisă de sindicatul Petrom LPG Negoiești, a fost transmis angajatorului acordul sindicatului cu privire la diminuarea termenului de 30 zile stipulat de art.28.1 din CCM, (articol care prevede că anunțul se va face cu 30 zile calendaristice înainte de data emiterii deciziilor de concediere), cu 8 zile, sindicatul fiind de acord cu reorganizarea societății și desființarea unui număr de 23 de posturi”*. *“Referitor la angajarea de către societate a 10 persoane la începutul anului 2013, învederăm că și raportat la această presupusă faptă, plângerea petentului este tardiv formulate, având în vedere textele de lege mai sus invocate. De altfel, petentul nici nu a arătat ce drept i-ar fi fost încălcat de către angajator, ori modul în care a fost discriminat, în condițiile în care petentul a cunoscut faptul că cele câteva angajări făcute la începutul anului 2013 au reprezentat contracte de muncă pe durată determinată”*.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1 Colegiul CNCD reține că petiția așa cum a fost formulată, relevă o situație în care petentului i s-au încălcat o serie de drepturi ce țin de dreptul muncii.

Relativ la definiția discriminării astfel cum este reglementată în O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță, trebuie analizat dacă este datorat apartenenței lor la una dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1, respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Or,

condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

Colegiul director, potrivit înscrisurilor depuse la dosarul cauzei, este chemat să se pronunțe potrivit unor acte/fapte, săvârșite asupra petentului de către partea reclamată, potrivit unui contract colectiv de muncă și a unei proceduri de fuziune dintre două societăți. În urma unei achiziții a Societății Shell Gas la care era angajat petentul, de către acționari ai societății CRIMBO International, petentului i se propune acceptarea diminuării salariului pe care îl încasa, în schimbul păstrării postului pe care îl ocupa de Director Economic, în baza Contractului individual de muncă înregistrat sub nr. 5510/15.05.1997. Ca urmare a neacceptării diminuării salariale, prin emiterea Deciziei de Concediere din data de 23.05.2013 i se aduce la cunoștință petentului că postul ocupat este desființat. Ca urmare a acestui fapt, petentul a contestat Decizia de concediere la Tribunalului București (formând obiectul Dosarului nr.23666/3/2013). În urma acestor evenimente, petentul acuză o serie de fapte pe care le consideră acte de hărțuire și discriminare venite din partea conducerii părții reclamate, (neacordarea bonusului trimestrial prevăzut în Contractul Individual de Muncă, realizarea unor înscrisuri cu scopul vădit de a se abate de la lege, de la prevederile contractului colectiv de muncă aflat în vigoare la nivelul angajatorului la momentul concedierii în anul 2013, Gaspeco L&D încălcând, cu bună-știință, termenul imperativ de 30 zile prevăzut în CCM, excluderea din lista de autorizări și semnături a companiei etc).

Colegiul director, potrivit înscrisurilor depuse la dosarul cauzei în ședința de deliberări, menține excepția de tardivitate invocată de către partea reclamată, cu privire la evenimentele care s-au succedat până în perioada 13 august 2014..

Reiterând că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis invocat de persoana care se consideră discriminată, Colegiul observă că un asemenea raport nu poate fi stabilit în prezenta speță. În cauză, nu sunt prezentate indicii de natură a prezuma că un criteriu interzis, stipulat de art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, a constituit un *obiter dictum* în legatura cu actele/faptele săvârșite asupra petentului de către partea reclamată, ce țin de încălcarea unor norme juridice cu aplicabilitate potrivit dreptului muncii. O atare prezumție ar fi trebuit să permită cel puțin a se presupune că între un criteriu interzis și acțiunile părții reclamate ar exista un raport de cauzalitate ce ar determina un tratament mai puțin favorabil aplicabil unor situații comparabile.

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. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2 alin. 1 Ordonanței de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată(lipsă

criteriu de discriminare). Colegiul director menține excepția de tardivitate invocată de către partea reclamată, cu privire la evenimentele care s-au succedat până în perioada 13 august 2014.

2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte
3. O copie a hotărârii se va transmite părților

- a), loc. București
- b), loc. București.....

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, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC– Membru

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

ISTVAN HALLER – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MANOLE FLORIN– Membru

POPA CLAUDIA SORINA- Membru

Intocmit: Rodina Olimpiu-Consilier Asistenti Colegiul Director

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.

Verificat SCSRP