



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 621 din 19.10.2022

Dosarul nr. 782/2021

Petiție nr. 7251/28.09.2021

Petent:

Reclamat: SC VODAFONE ROMANIA SA

Obiect: concediere abuzivă

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1.

Numele și domiciliul reclamatului

2. **SC VODAFONE ROMANIA SA** – cu sediul în București, str. Barbu Văcărescu, nr. 201, et.8, sector 2.

II. Citarea părților

3. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (în continuare O.G. nr. 137/2000), s-a îndeplinit procedura de citare.

4. Prin adresele emise sub nr. 7771/18.10.2021 și 7251/18.10.2021, Colegiul Director a invocat din oficiu excepția de necompetență a CNCD pentru aspecte ce țin de dispunerea de măsuri pentru înlăturarea consecințelor faptei discriminatorii și restabilirea situației anterioare, aceste atribute revenind exclusiv instanțelor de judecată.

5. La cererea petentului s-a realizat citarea cu prezenta fizica în fața CNCD, sens în care s-au emis adresele nr. 3140/04.05.2022.

6. Procedura este lega îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

7. Prin petiția adresată C.N.C.D. petentul arată că, a fost angajat al reclamatei, iar prin Decizia nr. 9064/27.11.2020 i-a fost desfăcut contractul de muncă, ca urmare a concedierii colective prin reducere de personal.



8. Petentul arată că din discuțiile purtate cu persoanele din conducerea societății reclamate, acesta a înțeles că persoanele concediate urmau să primească salarii compensatorii, însă petentul arată că a fost singurul care nu a beneficiat de aceste salarii compensatorii. În contextul concedierii colective, petentul arată că în realitate personalul concediat, era în fapt constituit din echipa preluată de reclamată de la operatorul UPC Romania.

9. Petentul arată că întreaga echipă preluată de reclamată de la operatorul UPC Romania a fost supusă în mod constant unor presiuni, existând diferențe de tratament între aceștia și echipele personalului existent în cadrul societății reclamate.

10. Petentul apreciază că a fost discriminat prin crearea unui tratament diferențiat față de acesta cât și față de echipa din care făcea parte și care fusese preluată de la UPC România, întrucât au fost mereu puși într-o situație de inferioritate și mereu a existat o diferențiere privind condițiile de muncă și de remunerație, diferențiere bazată pe un criteriu aleatoriu fără a i se comunica care sunt în fapt aceste criterii de evaluare, aspecte care în aprecierea petentului aduc atingere dreptului la muncă și la salariu.

11. La termenul acordat pentru audieri, petentul a depus prin Nota înregistrată sub nr. 5184/25.07.2022, înscrisuri reprezentând corespondență internă, Notificare de preaviz nr. 8407/03.11.2020, răspuns la petiția înregistrată la ITM sub nr. P10230/68593/CRM/4.11.2020, CIM nr.7556/13.04.2018 încheiat cu UPC Romania SRL, Act adițional 1061/16.04.2018, adresă emisă de petent către reclamată și înregistrată sub nr. 3/27.02.2021.

12. La data de 12.09.2022, petentul prin apărător convențional, depune o nouă notă prin intermediul căreia solicită admiterea petiției și obligarea reclamatei de a comunica o serie de înscrisuri, altele decât cele depuse prin punctul de vedere comunicat. Cu referire la excepția invocată din oficiu de Colegiul Director, petentul nu a formulat apărări.

13. Petentul solicită CNCD admiterea petiției cu consecința amendării reclamatei, acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării, respectiv să achite contravaloarea actualizată a unui număr de 3 salarii la care petentul susține că avea dreptul în urma concedierii.

14. În probațiune, petentul a depus înscrisuri constând în: corespondență purtată cu reclamata prin posta electronică, Notificare de preaviz nr. 8407/3.11.2020, Decizia de încetare a contractului individual de muncă nr. 9064/27.11.2020, Răspunsul nr. P10230/68593/CRM/04.11.2020 primit de la Inspekția Muncii-ITM București ca urmare a petiției formulată de petent și înregistrată sub nr. 68593/30.10.2020, Contract individual de muncă nr. 7556/13.04.2018, Act adițional nr. 1601/16.04.2018, Adresa nr. 3/27.02.2021 solicitare informații și înscrisuri de la partea reclamată.

Sușinerile reclamatului

14. Prin punctul de vedere înregistrat la CNCD sub nr. 8755/19.11.2021 reclamata prin reprezentant convențional a solicitat judecarea în lipsă, invocând pe cale de excepție:

- necompetența CNCD referitoare la capătul de cerere privind acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare, apreciind că aceste atribute revin instanței de judecată.

- tardivitatea petiției, reclamata apreciind că a fost făcută peste termenul de decădere de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care petentul putea să ia cunoștință de săvârșirea ei, prevăzut de art. 20 alin.1 din OG 137/2000,

- prescripția aplicării sancțiunii contravenționale în baza art. 13 alin.1 din OG. 2/2001 (6 luni de la data săvârșirii faptei), care după abrogarea alin.4 din OG 137/2000 de către Legea 167/2020 a rămas singura normă ce reglementează prescripția aplicării sancțiunii amenzii contravenționale.

15. În continuarea apărărilor formulate prin punctul de vedere înaintat, reclamanta arată CNCD că în fapt petentul a fost concediat în temeiul art. 65 alin 1 din Codul Muncii din motive ce nu țin de persoana salariatului. Măsura restructurării departamentului unde lucra petentul și a concedierii acestuia a fost luată în conformitate cu prevederile Referatului de reorganizare nr. 4473/15.06.2020 aprobat prin Decizia directorului general. Prin prevederile referatului de reorganizare, se stabilea faptul că selecția se va face în funcție de gradul de îndeplinire a obiectivelor –cheie de performanță individuală înregistrată pe ultimele 6 luni, iar în funcție de posibilități și în funcție de criteriile enunțate, societatea va putea negocia individual cu angajații afectați încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților.

16. Contrar celor susținute de către petent, reclamanta precizează că nu a acordat salarii compensatorii ca măsură de protecție socială față de concediere, însă arată că în anumite cazuri, pe baza performanțelor salariaților pe o perioadă anterioară de 6 luni, din dorința de a încheia raporturile de muncă cu aceștia în mod amiabil, au fost încheiate acorduri bilaterale de încetare a CIM în baza prevederilor art. 55 lit. b din Codul Muncii.

17. Reclamanta învederează faptul că petentul a înregistrat o performanță profesională slabă pe o perioadă anterioară de 6 luni, aspect față de care presupusa diferență de tratament nu s-a făcut în situații analoage și comparabile, și că există o justificare rezonabilă și obiectivă dată de imperativul tratării diferit a persoanelor cu performanță mai bună decât cele cu o performanță mai slabă.

18. În susținerea punctului de vedere, reclamanta a depus o serie de înscrisuri, precum Decizia de încetare a contractului de muncă nr. 9064/27.11.2020 comunicată petentului prin BEJ Georgiana Jalbă la data 04.12.2020, Decizia directorului general Vodafone România SA nr. 7782/08.10.2020, Referat nr. 4473/15.06.2020, Procedura de reorganizare Corporate Sud Est. Metodologia de evaluare a performanței prealabile concedierii.

19. Prin concluziile scrise înregistrate la dosar sub nr. 5731/22.08.2022, reclamanta arată CNCD că își menține apărările formulate cât și excepțiile invocate prin punctul de vedere depus la dosar.

IV. Cadrul legal aplicabil.

20. - Codul Muncii

- OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
- Ordinul nr. 144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor.

V. Motive de fapt și de drept

21. În analiza faptelor prezentate, Colegiul director al CNCD reține că petentul reclamă o posibilă discriminare determinată de faptul că ulterior desfacerii contractului de muncă încheiat cu partea reclamată, ca urmare a restructurării personalului angajat, majoritatea persoanelor concediate urmau să primească salarii compensatorii, însă petentul arată că a fost singurul care nu a beneficiat de aceste salarii compensatorii. Colegiul constată că petentul nu a depus în acest sens dovezi privind acordarea selectivă a remunerațiilor compensatorii.

22. În contextul concedierii colective, petentul arată că în realitate, personalul concediat era constituit doar din echipa preluată de reclamată de la operatorul UPC Romania. Petentul arată că întreaga echipă preluată de reclamată de la operatorul UPC Romania a fost supusă în mod constant unor presiuni, existând diferențe de tratament între aceștia și echipele personalului existent în cadrul societății reclamate.

23. Având în vedere faptul că prin citațiile emise sub nr. 7771/18.10.2021 și 7251/18.10.2021, Colegiul Director a invocat din oficiu excepția de necompetență a CNCD pentru aspecte ce țin de dispunerea de măsuri pentru înlăturarea consecințelor faptei discriminatorii și restabilirea situației anterioare, în raport de disp. art. 63 alin. 1 din Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor, „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.”

24. Luând act de petiție, astfel cum este formulată, precum și de susținerile părților, Colegiul urmează a analiza excepția invocată din oficiu.

25. Referitor la excepția văditei necompetențe a CNCD invocată din oficiu, Colegiul director analizând petiția astfel cum a fost formulată, constată că petentul a solicitat aplicarea unei amenzi contravenționale în sarcina părții reclamate, acordarea de despăgubiri, restabilirea situației anterioare discriminării, precum și obligarea părții reclamate la achitarea în quantum actualizat a unui număr de trei (3) salarii la care avea dreptul în urma concedierii .

Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea 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, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

26. Astfel, Colegiul 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.

27. Ca atare, se naște întrebarea legitimă, în ce măsură pe calea controlului jurisdicțional prevăzut de O.G. nr. 137/2000 republicată, C.N.C.D. poate să analizeze existența unor situații discriminatorii ce își au izvorul în acte care intră exclusiv în competența de cercetare a instanțelor judecătorești.

28. Potrivit dispozițiilor O.G. nr. 137/2000 republicată, 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. Actul de soluționare a unui conflict corelativ dispozițiilor O.G. nr. 137/2000, republicată, este emis de o autoritate administrativă investită, prin lege organică, cu atribuții de jurisdicție administrativă specială (C.N.C.D.) iar actul *per se*, este susceptibil de a fi atacat în contenciosul administrativ general, sub cenzura instanțelor judecătorești.

29. Aspectele mai sus enunțate sunt statuate de prevederile art. 16 (independența organului care emite actul), art. 20 (procedura specială), art. 20 alin.6 (principiul contradictorialității și al dreptului la apărare), art. 20 alin.7 (obligativitatea motivării actului), art. 20 alin.9 (procedura de atac în fața instanței de contencios administrativ) din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată în temeiul Legii nr. 324/2006 (lege organică) pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000. De altfel, caracterul administrativ jurisdicțional al actelor adoptate de Colegiul CNCD a fost statuat în nenumărate rânduri de instanțele de contencios administrativ (între altele decizia civilă nr. 1960 din 15.05.2008 a Înaltei Curți de Casație și Justiție).

30. Astfel, Colegiul director reține că, prin petiția cu care a fost investit spre analiză, petentul a solicitat CNCD aplicarea unei amenzi contravenționale în sarcina părții reclamate, acordarea de despăgubiri, restabilirea situației anterioare discriminării, precum și obligarea părții reclamate la achitarea în quantum actualizat a unui număr de trei (3) salarii la care avea dreptul în urma concedierii, arătând în acest sens faptul că este singur salariat care nu a beneficiat de salarii compensatorii deoarece s-a opus măsurii concedierii.

31. Coroborând obiectul petiției deduse soluționării cu considerentele mai sus expuse, Colegiul constată că, în speță, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, ca autoritate de stat, autonomă, nu poate soluționa pretențiile formulate de petent întrucât competența în materie revine exclusiv instanțelor de judecată.

32. Având în vedere faptul că Colegiul director a analizat mai întâi admisibilitatea excepției de procedură invocată din oficiu, constată ca fiind de prisos cercetarea celorlalte aspecte invocate de partea reclamată .

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. Se admite excepția lipsei competenței materiale a Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, competența în această materie revenind instanțelor de judecată.
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VII. Modalitatea de plată a amenzii:

Nu este cazul.

VIII. 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 ședința de deliberări

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

POPA CLAUDIA SORINA - Membru

Data redactării: 9.02.2023

Redactată și motivată: M.M. și C.G.

Notă: Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.