



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 637 din 19.10.2022

Dosar nr.: 909/2021

Petiția nr.: 8454/09.11.2021

Petentă:

Reclamată: SNTFM CFR Marfă S.A.

Obiect: petenta se consideră discriminată la locul de muncă prin concedierea abuzivă având ca motiv boala incurabilă de care suferă fiind încadrată și în grad de handicap

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. SNTFM CFR Marfă S.A., loc. București, str. Turda nr. 98, sector 1, cod poștal 011333

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. Părțile au fost citate cu respectarea măsurilor impuse de starea de alertă, prin comunicarea unor adrese (filele 36-37 din dosar), în care se preciza posibilitatea părților de a-și exprima acordul în sensul trimiterii punctelor de vedere în scris, iar părții reclamate i-a fost comunicat un exemplar al petiției în vederea posibilității formulării apărărilor.

5. Petenta a depus punct de vedere și înscrisuri la dosar.

6. Partea reclamată nu a depus la dosar niciun punct de vedere.

7. Punctul de vedere și înscrisurile depuse de petentă au fost comunicate părții reclamate în vederea exprimării de concluzii scrise (fila 69 din dosar). Partea reclamată nu a depus la dosar concluzii scrise.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentei

8. În data de 21.10.2021, prin adresa înregistrată la CNCD cu nr. 7913, a fost redirecționată de către Ministerul Transportului și Infrastructurii sesizarea formulată de petentă.

9. Totodată, în data de 27.10.2021, Institutul Român pentru Drepturile Omului transmite



sesizarea petentei către CNCD (adresa nr. 8069/27.10.2021) pentru a fi supusă spre analiză cu rugămintea să fie comunicate concluziile rezultate atât petentei, cât și Institutului Român pentru Drepturile Omului.

10. CNCD a informat petenta despre redirecționarea petiției sale de către Ministerul Transporturilor și Infrastructurii.

11. Petenta a formulat petiția nr. 8454/09.11.2021, la care anexează și petiția adresată Ministerului Transporturilor și Infrastructurii, și precizează următoarele aspecte relevante:

- are o stare precară de sănătate ce nu îi permite deplasarea la București pentru a-și susține cauza, iar situația materială nefavorabilă nu îi dă posibilitatea angajării unui avocat care să o reprezinte;
- a fost diagnosticată cu o formă de cancer foarte agresiv;
- discriminarea în cazul pacienților cu afecțiuni oncologice există și acest lucru se confirmă și în cazul său;
- vârsta de peste 50 de ani este un alt motiv de refuz din partea angajatorilor;
- petenta a ocupat postul de tehnician I prin concurs din anul 2020 când a fost schimbată abuziv din funcția de șef cabinet în tehnician I, ea continuând să facă aceeași muncă de secretară pe care o face de la înființarea CFR Marfă și până în prezent;
- petenta a fost concediată în mod discriminatoriu ținând cont că a fost încadrată și în grad de handicap și că nici bolnavă nu și-a neglijat serviciul, iar pentru anul 2021 nu a uzat de nicio zi de CO și are 16 zile de CO neutilizate din anul 2020 și doar 2 zile de CM într-un an când a făcut vaccinul;
- petenta se întreabă dacă nu este nevoie de postul său, de ce nu i s-a aprobat concediul de odihnă pe doi ani consecutivi?
- petenta arată că va rămâne fără asigurare medicală fiind concediată, are un băiat student, iar aceste probleme îi provoacă un puternic impact emoțional și depresiv că va fi nevoită să nu mai poată face tratamentele costisitoare și va fi practic condamnată la moarte;
- subliniază că salariul său este de 1800 lei net și economia pe care societatea ar face-o este irelevantă atât timp cât în societate sunt menținuți colegi pensionari care cumulează pensia cu salariul, și petenta oferă exemple în acest sens;
- petenta arată că au fost menținuți în activitate angajați al căror post a fost desființat, au fost înființate chiar posturi noi fără concurs;
- unii angajați sunt cazați pe banii societății și petenta se întreaba dacă în aceste cazuri societatea nu mai face economie;
- au fost promovări de mecanici, șefi de tură ș.a.;
- unor sindicaliști li s-au triplat salariile, și exemplele ar putea continua după cum arată petenta;
- petenta consideră că nu i s-au acordat aceleași drepturi și șanse ca angajată, a fost discriminată și nu s-a respectat Contractul Colectiv de Muncă;
- s-au acordat derogări doar pentru unele persoane;
- deși ocupă o funcție de tehnician I prin concurs petenta nu poate participa la concurs pentru aceeași funcție de tehnician I, este notificată contrar Contractului Colectiv de Muncă unde funcția de tehnician I nu are condiții diferite de tracțiune sau mișcare – comercial și mai ales petenta a absolvit și o școală Postliceală de Tehnician de 3 ani, iar vechimea este suficientă, nu cum scrie în notificare;
- petenta nu este lăsată să aibă șanse egale ca ceilalți candidați, deși pentru secretara de la Brașov s-a înființat post de tehnician I

- în toți cei 30 de ani de activitate petenta a avut calificativele "Foarte Bine";
 - angajatorul are posibilitatea de a concedia, iar nu obligația, având dreptul să aprecieze asupra oportunității măsurii și trebuie să respecte planul de restructurare, fără a promova personal în timpul concedierii, fără a înființa posturi în timpul preavizelor și să țină cont de cazurile sociale așa cum scrie în Contractul Colectiv de Muncă, să apere persoanele cu probleme de sănătate după cum liderul de sindicat nu a făcut-o;
 - răspunsul de la Ministerul Transporturilor îi încalcă dreptul la confidențialitate deoarece este formulat de către cel care a concediat-o pe petentă și este un răspuns nefondat aproape identic cu răspunsul secretarei de la Craiova deoarece petenta trebuia să aibă aceleași drepturi ca și secretara de la Barșov și trebuia respectat CCM, să fie salvată ca și caz social, sindicatul nu s-a implicat, deși ar fi trebuit să o reprezinte pe petentă.
- Petenta depune înscrisuri la dosar.

12. Petenta depune punct de vedere înregistrat cu nr. 1332/21.02.2022. Petenta arată că în preaviz i se comunică drept motiv al concedierii desființarea postului ocupat de ea, dar se încalcă dispozițiile Codului Muncii deoarece nu s-au desființat toate locurile de muncă de natura celor ocupate de petentă. Petenta detaliază și menține cele arătate în petiție. Petenta arată că o serie de documente ar trebui să fie puse la dispoziție de partea reclamată.

Petenta depune documente la dosar.

13. Prin adresa nr. 1366/22.02.2022 petenta arată că nu beneficiază de autorizație de călătorie pe calea ferată în mod gratuit, pe care trebuie să o primească toți angajații care au domiciliul în altă localitate, conducerea societății refuzându-i acest drept legal, probabil tot pe motiv de reducere a cheltuielilor, doar cu persoana petentei, pentru că există angajați care dețin autorizație, deși nu justifică utilizarea ei, iar angajații concediați vor rămâne conform Programului de Reorganizare în posesia acestui drept în cursul anului când vor fi concediați.

14. Prin adresa nr. 1397/23.02.2022 petenta reia pe scurt cele menționate în petiție și punctul de vedere.

Sușinerile părții reclamate

15. -

IV. Motivarea în fapt și drept

Legislație și principii

16. O.G. nr. 137/2000, la art. 2 alin. 1 prevede: *„Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege 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, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.*

17. Astfel se poate considera discriminare:

- o diferențiere

- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

18. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al **O.G. nr. 137/2000**: „*exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile*”).

19. Prin nediferențiere judecătoria Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) înțeleg în primul rând tratamentul egal al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: „*art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară*” (**Marckx împotriva Belgiei**, 13 iunie 1979, §32) sau „*analoagă*” (**Van der Mussel împotriva Belgiei**, 23 noiembrie 1983, §46) ori „*relevant similară*” (**Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991, §60), ulterior fiind utilizată sintagma „*analoagă ori relevant similară*” (**Sheffield și Horsham împotriva Regatului Unit**, 30 iulie 1998, §75).

20. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

21. Criteriile enumerate de **O.G. nr. 137/2000** sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând „*sau oricare alt criteriu*”, însă aceste criterii, conform cauzisticii CEDO, trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (**Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei**, 7 decembrie 1976, §56). „*Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele*” (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea „*orice altă situație*” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §62).

22. Privind restrângerea drepturilor, Colegiul director se raportează la art. 7 din **O.G. nr. 137/2000**, care prevede: „*Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:*

- încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;*
- stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;*
- acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;*
- formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;*
- aplicarea măsurilor disciplinare;*
- dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;*
- orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.”*

23. Art. 2 lit. 6 din **O.G. nr. 137/2000** prevede: „*Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii prevăzute la alin. (1) constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale.”*

24. Privind probarea faptelor de discriminare art. 20 alin. 6 din **O.G. nr. 137/2000** stabilește: „*Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi*

revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”

25. Art. 26 din **O.G. nr. 137/2000**, la alin. 1 și 2. prevede:

„1. Contravențiunile prevăzute la art. 2 alin. (2), (4), (5) și (7), art. 6-9, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, 13, 14 și 15 se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.

2. Consiliul sau, după caz, instanța de judecată poate obliga partea care a săvârșit fapta de discriminare să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii de constatare, respectiv al sentinței judecătorești.”

Colegiul director al CNCD reține următoarele:

26. Colegiul director constată că petenta fiind grav bolnavă (având cancer) și cu dizabilitate, având vârsta peste 50 de ani, a fost disponibilizată. Partea reclamată nu a arătat că această disponibilizare nu a avut ca motiv boala, dizabilitatea, respectiv vârsta petentei.

27. Din punctul de vedere al dreptului la angajare toate persoanele angajate de către partea reclamată se află în situație similară. Astfel, desfacerea contractului de muncă al petentei reprezintă diferențiere.

28. Petenta a invocat trei criterii pentru diferențiere: boala cronică necontagioasă, dizabilitatea și vârsta. Partea reclamată nu a probat că nu aceste criterii au motivat desfacerea contractului de muncă, în conformitate cu prevederile art. 20 alin. 6 din **O.G. nr. 137/2000**.

29. Dreptul atins al petentei este dreptul de a nu fi concediată fără motive legale.

30. În consecință, desfacerea contractului de muncă al petentei reprezintă discriminare, întrucât creează o deosebire, pe bază de boală cronică necontagioasă, dizabilitate și vârstă, care are ca scop și efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței și exercitării, în condiții de egalitate, a dreptului de a nu fi concediată fără motive legale.

31. Fapta reprezintă discriminare multiplă, având în vedere că petenta a invocat trei criterii de diferențiere, iar reclamatul nu a probat că nu aceste criterii au motivat desfacerea contractului de muncă.

32. Colegiul director aplică amenda contravențională în cuantum de 10.000 lei față de SNTFM CFR Marfă S.A., loc. București, str. Turda nr. 98, sector 1, cod poștal 011333, CUI 11054537, EUID: ROONRC.J40/9775/1998, având în vedere următoarele:

- discriminarea a vizat o persoană extrem de vulnerabilă;
- desfacerea contractului de muncă al unei persoane aflată în situația petentei este o faptă gravă;
- discriminarea a avut la bază trei criterii, reprezentând discriminare multiplă;
- partea reclamată a ignorat petenta, a refuzat să ofere un punct de vedere față de petiție.

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. Desfacerea contractului de muncă al petentei reprezintă discriminare multiplă conform art. 2 alin. 1, art. 2 alin. 6 și art. 7 lit. a) din **O.G. nr. 137/2000**;
2. Se aplică amendă contravențională în cuantum de 10.000 lei față de SNTFM CFR Marfă S.A., loc. București, str. Turda nr. 98, sector 1, cod poștal 011333, CUI 11054537, EUID: ROONRC.J40/9775/1998, conform art. 26 lin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**;
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților și Administrației Finanțelor Publice Sector 1.

V. Modalitatea de plată a amenzii: Amenda se va achita la Administrația Finanțelor Publice Sector 1, dovada plății se va trimite către CNCD în termen de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii. În caz contrar CNCD va lua măsurile legale necesare.

VI. 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

BABUȘ RADU – Membru

DIACONU ADRIAN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Redactată și motivată: A. Cs., S.A. și H.I.

Data redactării: 20.10.2022

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 tuturor formelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.