



## 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](mailto:support@cncd.org.ro)

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

### HOTĂRÂREA nr. 237 din.20.06.2018

**Dosar nr.:** 615/2017

**Petiție nr.:** 6136/17.11.2017

**Petent:**.....

**Reclamat:** S.C.Lanco SRL

**Obiect:** Discriminare la locul de muncă

#### I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

.....

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

S.C.Lanco SRL, Tălmaci, Piața Textiliștilor nr. 17, județ Sibiu

#### II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul, angajat al firmei parte reclamată în dosar, se consideră discriminat de angajator în urma încercării acestuia de a înființa un sindicat. În urma intenției de a înființa un sindicat, angajatorul l-a hărțuit, reclamând că nu beneficiază de asigurarea transportului de la domiciliu la serviciu și retur, așa cum beneficiază toți angajații în situația acestuia (locuiește în altă localitate).

#### III. Procedura de citare

4. 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, prin adresele nr. 6257/23.11.2017 și

5. Procedura legal îndeplinită.

#### IV. Susținerile părților

##### Susținerile petentei

6. Petentul, începând cu anul 2016, alături de alți angajați din societate, a încercat să înființeze un sindicat pentru a-și susține drepturile, să încheie și să negocieze contractul colectiv de muncă. Acesta arată că, până la data la care a redactat sesizarea

la CNCD, nu există un contract colectiv de muncă semnat deși au existat negocieri cu reprezentanții angajaților și administrația societății. Sindicatul nu a putut fi înregistrat ca persoană juridică.

**7.** Ulterior, petentul și angajații societății au dorit să se afilieze unui sindicat mai mare dar o mare parte dintre adepții afilierii au fost intimidați.

**8.** În urma acestor încercări de a forma un sindicat, petentul a avut de suferit deoarece acesta era reprezentantul ales de angajați.

**9.** În primă fază, s-a luat decizia verbală ca petentul să fie mutat de la departamentul cutting în hala de producție pentru structura metalică a corturilor. Petentul nu a fost de acord cu decizia angajatorului deoarece avea calificare de confecționar în industria textilă. Ulterior, în data 21 aprilie 2017, a urmat o decizie scrisă prin care petentul urma să-și desfășoare activitatea la hala de producție textilă în subordinea unei responsabile pe partea de confecționat. Petentul a contestat această decizie prin avocat în data de 26.04.2017.

**10.** În aceeași zi, petentul nu a mai fost lăsat să lucreze la locul său de muncă, a stat toată ziua pe un scaun, nefăcând nimic și periodic fiind întrebat dacă se duce la noul loc de muncă. Petentul a refuzat acest lucru și decizia a fost revocată de către angajator la o zi după contestarea acesteia de către petent. În aceeași zi, petentul a primit o nouă decizie de mutare în departamentul cusut dar a fost lăsat să lucreze la vechiul loc de muncă. Ultima decizie a fost contestată de petent în instanță, secția litigiilor de muncă, având obiect schimbarea unilaterală a locului de muncă.

**11.** Petentul reclamă că de la angajarea sa i s-a promis că i se va asigura transportul. Până în aprilie 2017 petentul venea la serviciu cu un coleg care avea programul de lucru în același interval orar cu al lui. Din aprilie 2017, colegului i s-a schimbat programul de lucru, din acest motiv petentul a fost nevoit să se descurce, nedeținând permis de conducere. În data de 05.09.2017, acesta a depus la reclamat o cerere în care sesiza aceste aspecte, considerând că este discriminat în raport cu colegii săi care domiciliază în alte localități, acestora asigurându-li-se transportul între domiciliu și sediul societății angajatoare. Reclamatul nu i-a comunicat un răspuns referitor la cele sesizate.

**12.** Petentul arată că a avut probleme medicale care au derivat din situația cu care s-a confruntat la locul de muncă (tulburări de adaptare, reacția la un factor de stres), a beneficiat de concediu medical, a fost supus unui tratament medicamentos și a urmat ședințe de psihoterapie.

**13.** La data reînțarcerii la locul de muncă, 18.09.2017, în urma concediului medical, a primit un avertisment deoarece a întârziat 20 minute deși angajatorul știa de problema transportului cu care se confrunta petentul.

**14.** În data de 23.10.2017 a primit Preavizul de concediere, alături de aproximativ 10 angajați. Motivul invocat de angajator a fost "restrângerea activității prin menținerea unui schimb de lucru. Acest fapt se datorează comenzilor scăzute înregistrate la nivel de unitate".

**15.** Petentul susține că angajatorul nu a urmat pașii legali în privința disponibilizării, angajații nu au fost informați, criteriile de disponibilizare nu au ținut cont de performanțele profesionale, de competențe, de fișe de post sau starea socială a

angajaților. Angajații nu au știut de propunerile nominale de disponibilizare până la data la care au primit preavizele de concediere.

**16.** Anexat la petiția depusă la CNCD, petentul anexează o solicitare adresată societății reclamate prin care îi pune în vedere acesteia să îi rezolve problema transportului de la domiciliu la sediul angajatorului și retur.

### Susținerile reclamatului

**17.** În punctul său de vedere, înregistrat 6571/12.12.2017, reclamatul precizează că faptele sesizate de petent nu reprezintă discriminare. Între reclamat și petent există pe rolul Tribunalului Sibiu un proces privind litigiile de muncă.

**18.** Totodată, reclamatul specifică faptul că obiectul petiției adresate de petent a fost supus unui control inopinat din partea Inspectoratului Teritorial de Muncă Sibiu, la data 20-22.11.2017, în urma căruia a fost încheiat un proces verbal anexat. Angajatorul a primit sancțiuni de avertisment pentru nerespectarea unor măsuri de securitate a muncii.

**19.** Reclamata susține că nu are cunoștință de răspunsul oferit de Inspectoratul Teritorial de muncă Sibiu petentului.

### V. Motivele de fapt și de drept

**20.** Colegiul director constată că, în conformitate cu prevederile art. 20 alin. 6 din **O.G. nr. 137/2000**, nu au fost probate faptele de discriminare sesizate privind refuzul asigurării transportului de către angajator și nu se pot proba faptele care ar putea reprezenta fapte de hărțuire la adresa petentului. S-a efectuat un control de către Inspectoratul Teritorial de Muncă Sibiu în urma căruia nu s-au probat faptele.

**21.** În privința asigurării transportului de către angajator Colegiul director constată că faptele nu au fost probate.

**22.** Referitor la faptul că petentul ar fi fost hărțuit de către reclamat, culminând cu desfacerea contractului de muncă, Colegiul director constată că faptele nu au fost probate iar concedierea s-a aplicat și în cazul altor angajați, pe motivul restrângerii activității pe fondul înregistrării scăderii comenzilor.

**23. 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”.*

a. Astfel se poate considera discriminare

b. o diferențiere

c. bazată pe un criteriu

d. care atinge un drept.

**24.** Colegiul director constată că petentul consideră că reclamatul l-a hărțuit deoarece acesta a încercat să înființeze un sindicat. În această privință, Colegiul director reține că nu există o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petent și faptele sesizate.

a. În consecință, faptele sesizate nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 din

**COLEGIUL DIRECTOR  
HOTĂRĂȘTE:**

1. Nu au fost probate faptele de discriminare sesizate privind refuzul asigurării transportului de către angajator. Faptele de hărțuire la adresa petentului nu au fost probate.

3. Nu există legătură de cauzalitate între criteriul invocat și faptele sesizate.

3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

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

**Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

**BERTZI THEODORA – Membru**

**DINCĂ ILIE – Membru**

**GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru**

**HALLER ISTVÁN – Membru**

**LAZĂR MARIA – Membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – Membru**

**SANDU VERONICA TATIANA – Membru**

Data redactării: 21.06.2018

M.L./A.B.

**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.