



**HOTĂRÂREA nr. 425
din 10.07.2019**

Dosar nr.: 744/2018

Petiția nr.: 6902/07.11.2018

Petent: .

Reclamată: Compania Națională de Administrare a Infrastructurii

Obiect: discriminare și hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petent

.

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

Compania Națională de Administrare a Infrastructurii.- Bulevardul Dinicu Golescu 38, București

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

Petentul reclamă o serie de probleme la locul de muncă pe care le încadrează ca fiind discriminatorii

III. Procedura de citare

3. 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 intermediul adreselor nr. 6902/20.11.2018 și 7181/20.11.2018, a citat părțile pentru data 11.12.2018.

4. Prin intermediul aceluiași adrese Colegiul director a invocat din oficiu exceptia tardivității pentru faptele petrecute înainte de 07.11.2017, exceptia necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru aspectele ce țin de acordarea unor drepturi, atribut ce revine instanțelor de judecată și a solicitat petentului să precizeze criteriul de discriminare.

5. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Petentul consideră că este discriminat de noul Director General care s-a întors la conducerea companiei în mai 2018. Pentru că petentul cunoștea faptul că noul director are o aversiune față de el și pentru a preîntâmpina anumite neînțelegeri, a intrat în concediu de odihnă, intenționând ca la revenire, să discute cu directorul general modificările organizatorice pe care acesta le anunțase.

7. De la acel moment, petentul consideră că a fost discriminat, prin rechemări repetate din concediu și discuții telefonice, în urma cărora acesta consideră că a fost hărțuit. Față de solicitările venite din partea departamentului de resurse umane de a se reîntoarce din

concediu anticipat, fiind în imposibilitate de a se întoarce în datele solicitate, acesta arată că a lăsat înlocuitor care ar fi avut obligația de a-i prelua atribuțiile.

8. Petentul consideră că a fost hărțuit și discriminat, stricându-i-se concediul, neexistând situații reale justificate pentru care să necesite prezența acestuia la birou, în condițiile în care era desemnat un înlocuitor.

9. La întoarcerea din concediu, petentului i-a fost înaintată o informare prin care Consiliul de Administrație luase decizia de a îl revoca din funcție. Petentul precizează că la momentul reîntoarcerii sale nu ar fi avut cum să îndeplinească sarcini de serviciu deoarece, în lipsa acestuia, s-a aprobat o nouă organigramă în cadrul căreia funcția de director deținută de petent fusese desființată. Motivul real pentru care fusese rechemat din concediu ar fi fost cel al comunicării desființării postului deținut.

10. Petentul contestă modalitatea reorganizării companiei, considerând că este discriminat și hărțuit.

11. Astfel, deși, în urma reorganizării, existau în sediul central posturi vacante de director, petentul precizează că la momentul reîntoarcerii sale din concediu i s-a înmănat un act adițional pentru ocuparea unui post de inginer. Între timp, petentul a fost numit într-o poziție de Director dar nu la sediul central unde ar fi dorit.

12. Petentul contestă faptul că noua organigramă a fost aprobată în aceeași zi în Consiliul de Administrație însă fără aprobarea Adunării Generale a Acționarilor. Adunarea Generală a Acționarilor poate decide invalidarea Organigramei aprobate de Consiliul de Administrație. Ulterior, acest post a fost validat, fiind aprobat de Adunarea Generală A Acționarilor

13. În aceeași măsură, petentul contestă faptul că s-a desființat un post în sediul central și s-a înființat unul similar în altă structura, astfel metoda de întărire a capacității administrative invocată de reclamat nu are un fundament în accepțiunea acestuia.

14. Ulterior, petentul se plânge de faptul că după revocarea din funcție, la întoarcerea la serviciu, biroul fusese deja deschis și ocupat de altcineva, multe din documentele, cd-urile, dvd-urile sale nu mai erau în birou, date din calculator, conținutul e-mail-ului fusese șters iar calculatorul îi fusese deschis deși exista parolă. Ulterior, petentul a reușit să încheie un proces-verbal de predare – primire doar pentru calculator pentru a nu-i fi imputabil. Departamentul Resurse Umane a lăsat ca toate aceste lucruri să se întâmple abuziv și fără a respecta proceduri elementare strict necesare a fi respectate.

15. Petentul specifică faptul că a fost tratat nedrept pentru că face parte din grupul vechii conduceri a companiei și pentru punctele sale de vedere tehnice.

Sușinerile reclamatului

16. Reclamatul, în punctul său de vedere nr. 7553/11.12.2019, invocă excepția necompetenței C.N.C.D. considerând că aspectele sesizate sunt de natura conflictelor de muncă, în acest caz instanțele de judecată fiind competente pentru soluționarea lor.

17. Reclamatul consideră că prezenta cauză reprezintă un conflict între salariat și angajator, fiind interese cu caracter economic, profesional sau social precum și drepturi

rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă, astfel judecarea conflictelor de muncă fiind de competența instanțelor judecătorești.

18. Mai mult, reclamatul solicită C.N.C.D. să respingă solicitarea petentului deoarece nu au existat fapte de hărțuire și intimidare sau de discriminare, angajatorul a respectat și a pus în aplicare prevederile legale interne și cele din legislația muncii, parcursul petentului în cadrul companiei a fost și este unul crescend, petentul fiind angajat prin concurs pe o funcție de execuție și ocupând în prezent o funcție de conducere prin numire, respectiv funcția de director.

V. Motivele de fapt și de drept

19. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul urmează a analiza excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, invocată de către reclamată, aceasta susținând că petiția vizează aspecte specifice conflictelor de muncă. În acest sens, Colegiul director reține că în speță se invocă o posibilă faptă de hărțuire la locul de muncă.

20. Potrivit dispozițiilor art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008, „(1) 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”.

21. Colegiul director urmează să respingă excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în raport cu obiectul petiției urmând să analizeze în ce măsură aspectele sesizate sunt de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

22. 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.

23. Totodată, raportat la excepția tardivității invocate din oficiu pentru faptele petrecute anterior 07.11.2017, Colegiul director urmează să o admită.

24. În conformitate cu prevederile art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director reține că „(1) Persoana care se consideră 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”.

25. Corelativ circumstanțierii faptelor de discriminare rațiune tempore, termenul prevăzut în art. 20 alin. 1 este un termen de procedură, reprezentând intervalul de timp înăuntrul căruia trebuie îndeplinit actul de sesizare al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la săvârșirea unor fapte sau acte de discriminare.

26. Din interpretarea acestor prevederi, Colegiul director reține că legiuitorul a instituit un termen legal, circumscris unui interval determinat de timp, în speță, de un an de zile, care începe să curgă de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință petentul de săvârșirea ei, constituind astfel un termen peremptoriu.

27. Prin urmare, având în vedere motivele expuse, susținerile părților și înscrisurile aflate la dosar, Colegiul director constată că termenul de 1 an de la data săvârșirii faptei reclamate de petent a fost depășit, fapt pentru care urmează a admite excepția de tardivitate a introducerii plângerii în raport cu faptele care fac obiectul plângerii, în conformitate cu prevederile art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată.

28. În fapt, Colegiul director reține spre analiză sesizarea privind discriminarea petentului de către angajator care reclamă hărțuirea petentului.

29. Pe fond, reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 *deosebirea, excluderea, restricția sau preferința* trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de către art. 2, alin. 1 și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile*, dar care sunt tratate în *mod diferit* pe motivul apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

30. Prin urmare, Colegiul Director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat aplicat în situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.

b) Existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind *prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare*, republicată, cu modificările ulterioare.

c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

d) Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

31. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

32. Din ansamblul înscrisurilor depuse de părți la dosar nu se poate reține ca fiind criteriu de discriminare acela previzată de către petent, cel al apartenenței la un grup al vechii conduceri a companiei și pentru punctele sale de vedere tehnice

33. Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținut un criteriu de discriminare care să fie în raport cu faptele sesizate.

34. Colegiul director dispune că aspectele sesizate de petent nu constituie faptă de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nefiind îndeplinite condițiile cerute de lege și anume lipsa unui criteriu.

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. Respingerea excepției necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării;
2. Admiterea excepției tardivității pentru faptele petrecute înainte de 07.11.2017;
3. Lipsă criteriu. Criteriul invocat de petent nu a putut fi reținut în conformitate cu prevederile O.G. 137/2000;
4. O copie a hotărârii se va transmite părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

-

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

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

JURA CRISTIAN - Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU TATIANA VERONICA – Membru

Data redactării: 11.07.2019

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.