



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

---

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRĂREA nr. 462**  
**din 06.07.2016**

**Dosar nr:** 51/2016

**Petiția nr:** 462/29.06.2016

**Petentă:**.....

**Reclamat:** Filarmonica George Enescu București

**Obiect:** discriminarea petentei la locul de muncă

**I. Numele, domiciliul și sediul părților**

**I. 1. Numele și domiciliul petentei**

1.1.1....., domiciliată în București,

**I.2. Numele și sediul părții reclamate**

1.2.1. Filarmonica George Enescu București cu sediul în București, Str. Franklin nr. 1-3, Sector 1, reprezentată de către Director General ....

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

2.1. Prin sesizarea făcută, petenta, solicită Consiliului să constate săvârșirea unor fapte de discriminare de către angajatorul său, parte reclamată.

Petenta reclamă faptul că angajatorul a decis faptul că îi încetează de drept contractul individual de muncă, la data de 01.02.2016, fără a aștepta ca petenta să împlinească vârsta standard de pensionare.

Petenta solicită să i se impună angajatorului să recunoască funcția petentei de inspector de protecția muncii, calculând salariul de încadrare din anul 2009 până la încetarea contractului de muncă.

Petenta mai arată faptul că i s-a aplicat în mod nelegal o sancțiune disciplinară sancțiune ce urmează a se constata că a fost aplicată ilegal.

În concluzie solicită recalcularea salariului și implicit a pensiei la care ar fi îndreptățită.

**III. Citarea părților**

3.1. 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.

3.2. Prin *adresele nr. 462/11.02.2016* au fost citate părțile pentru data de 01.03.2016.

3.3. Au fost prezente părțile.

3.4. S-a acordat un nou termen pentru data de 29.03.2016 în vederea precizării petiției de către petentă.

3.5. Procedura legal îndeplinită.

#### **IV. Susținerile părților**

##### **4.1. Susținerile petentei**

4.1.1. Prin petiția formulată, petenta arată că a lucrat în cadrul Filarmonicii din anul 1998, fiind referent personal/salarizare până în anul 2008.

4.1.2. Din ianuarie 2009 petenta arată faptul că a fost specializată de către angajator ca inspector de protecția muncii. În pofida eforturilor petentei și a specializărilor, angajatorul refuză să îi recunoască noua specializare, nu îi emite fișa postului cu atribuțiile SSM în același timp obligând-o pe petentă să realizeze activități SSM.

4.1.3. Fișa postului i-a fost comunicată petentei la domiciliu în data de 07.07.2015, petenta arătând faptul că angajatorul a încercat o manevră de înlocuire a unei decizii de sancționare disciplinară nr. 77/03.07.2015 – până în data de 01.02.2016, data la care i-ar înceta petentei contractul individual de muncă nr. 206/2001.

4.1.4. Petenta solicită ca angajatorul să fie obligat să o încadreze pe petentă în funcția corespunzătoare și cu salariu convenit pentru un inspector de inspecția muncii, precum și acordarea retroactivă a drepturilor salariale convenite.

4.1.5. Prin punctul de vedere formulat petenta arată faptul că partea reclamată, încearcă să abată atenția de la situația reală a faptelor discriminatorii

4.1.6. Cu privire la excepția de necompetența invocată petenta arată că hotărârea CNCD ar putea constitui un început de dovada scrisă având în vedere dosarul aflat pe rolul instanței. Petenta mai arată faptul că tratamentul diferențiat aplicat a fost de natură a-i crea daune, angajatorul fiind obligat să ia toate măsurile pentru ca angajații să nu fie afectați în mediul în care lucrează. Acțiunile reclamatei, continuate de-a lungul timpului, au avut drept scop eliminarea salariatului incomod. Angajatorul și-a găsit aliați promovând personal din rândul pompierilor, portarilor, îngrijitoarelor sau aducându-și angajați de la firmele de cont. Petenta mai arată că natura repetată și de durată căreia i-a fost supusă a dus la distrugerea petentei, conducerea devenind un promotor repetat al fenomenului de mobbing.

4.1.7. Petenta solicită anularea celor trei excepții și sancționarea angajatorului.

4.1.8. Petenta arată faptul că a fost ținta comportamentului discriminatoriu al colegilor, contabilă șef având o atitudine de superioritate față de petentă

4.1.9. Referitor la dosarele de cercetare disciplinară petenta arată faptul că nu a primit nici un act pentru a-și pregăti apărarea solicitând CNCD să cerceteze situația și legalitatea acestei cercetări discriminatorii. Având în vedere atitudinea membrilor comisiei și a faptului că reprezentantul sindicatului a fost dat afara petenta a fost nevoită să predea cererea nr. 2168/03.07.2015 și a plecat stipulând ca orice demers făcut în lipsa sa va fi lovit de nulitate absolută.

##### **4.2. Susținerile părții reclamate**

4.2.1. Prin punctul de vedere formulat, partea reclamată invocă excepția necompetenței materiale a CNCD precum și excepția obiectului vădit nefundat.

4.2.2. Cu privire la excepția de necompetență se solicită admiterea acesteia întrucât solicitările petentei exced competențelor CNCD, solicitările petentei referindu-se la sancțiuni disciplinare, încetarea contractului de muncă precum și și recalcularea salariului/pensiei.

4.2.3. Cu privire la excepția obiectului vădit nefondat se arată faptul că, în raport de susținerile petentei, nu se poate pune în discuție existența vreunei fapte de discriminare.

4.2.4. Petenta arată că a fost penalizată cu 10%, fiind discriminată moral și pecuniar. Emiterea legală a deciziei de sancționare nu constituie o faptă discriminatorie care ar putea fi încadrată în sensul celor dispuse de art. 2 din OG nr. 137/2000. Petenta a fost convocată la data de 03.07.2015 în vederea efectuării cercetării disciplinare, convocare primită de petentă la data de 01.07.2015. La data de 02.07.2015 petenta a solicitat acordarea unui nou termen pentru a avea posibilitatea de a se apăra. La data de 03.07.2015 petenta s-a prezentat însoțită de un reprezentant al sindicatului. Petenta a refuzat orice dialog cu membrii comisiei, a refuzat să dea explicații iar după câteva minute a părăsit sala de ședință. Petentei i-a fost aplicată o sancțiune de 10% acest aspect nereprezentând o faptă de discriminare morală și pecuniară.

4.2.5. Se mai arată faptul că decizia de sancționare a fost emisă cu respectarea prevederilor legale

## V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, precum și de susținerile părților, Colegiul urmează a analiza excepția necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, excepție invocată din oficiu.

5.2. Astfel, raportându-ne la obiectul plângerii și la dispozițiile legale incidente, Colegiul director constată că plângerea nu este de competența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, conform atribuțiilor stabilite de O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

5.3. Având în vedere obiectul petiției formulate, „...*Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția de necompetență când în mod vădit constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată.; Excepția de necompetență poate fi ridicată de reclamat sau de membrii Colegiului director și în cursul soluționării petiției,.....*”.

5.4. În urma analizării conținutului memoriului s-a putut constata că petenta reclamă cu privire la aplicarea de sancțiuni disciplinare, solicită repunerea în situația anterioară precum și a se proceda la modul de recalculare al pensiei. Având în vedere situația de fapt și în temeiul prevederilor art. 28 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.O. nr. 348 din 6 mai 2008, Colegiul urmează a admite excepția de **necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, excepție invocată din oficiu.**

5.5. Coroborând acest aspect fundamental incident petiției deduse soluționării, Colegiul este de opinie că, în speță, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, ca autoritate de stat, autonomă, nu se poate substitui instanțelor judecătorești, nu se poate pronunța sine qua non asupra aspectelor

invocate, competența de soluționare în prezenta cauză revenind instanțelor de judecată.

5.6. Instanța de judecată este singura îndrituită a aprecia asupra sancțiunilor disciplinare aplicate în cauză.

5.7. De asemenea, instanța de judecată este singura în măsură a analiza asupra modului de în care a fost stabilită pensia petentei și a dispune măsurile necesare pentru recalcularea acesteia, în măsura în care constată că se impune acest lucru.

5.8. Colegiul director urmează a se pronunța asupra restabilirii situației anterioare apreciind faptul că doar instanța de judecată în temeiul art. 27, alin. 1 din O.G. 137/2000 „*Persoana care se consideră discriminată poate formula, în fața instanței de judecată, o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxa judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului*”.

5.9. Astfel, raportându-ne la obiectul plângerii și la dispozițiile legale incidente, Colegiul Director constată că plângerea nu este de competența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, conform atribuțiilor stabilite de O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

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**, cu modificările ulterioare, cu unanimitatea membrilor prezenți la ședință

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Admiterea excepției de necompetență a C.N.C.D. cu privire la obiectul petiției, invocată din oficiu de către Consiliu, în conformitate cu O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare;

2. O copie a hotărârii se va transmite 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 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 ședință**

**ASZTALOS CSABA FERENC – Membru**

**BERTZI THEODORA – Membru**

**DINCĂ ILIE – Membru**

**GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru**

**HALLER ISTVÁN – Membru**

**LAZĂR MARIA – Membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – Membru**

M/R – T.B./R.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.