



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

## HOTĂRÂREA nr. 560

din 29.07.2020

**Dosar nr.: 840/2019**

**Petiția nr.:** 7254/28.11.2019

**Petent:**

**Reclamat: S.C. IPROLAM S.A.**

**Obiect:** măsuri discriminatorii dispuse de angajator în desfășurarea activității

### I. Numele, domiciliul sau reședința părților

**Numele, domiciliul petentului**

1.

**Numele și sediul părții reclamate**

2. **S.C. IPROLAM S.A.**, mun. București, str. Negustori nr. 25, sector 2

### II. 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. 7254/17.12.2019 și 7761/17.12.2019 a citat părțile pentru data de 17.01.2020.

4. Procedura de citare a fost legal îndeplinită, părțile au fost absente.

5. Prin adresa nr. 430/22.01.2020, a fost comunicat către petent punctul de vedere transmis la dosar de reclamat în vederea formulării concluziilor scrise.

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

Petentul reclamă măsurile discriminatorii dispuse de angajator în desfășurarea activității începând cu anul 2009.

### IV. Susținerile părților

#### Susținerile petentului

6. Prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. cu nr. 7254/28.11.2019, petentul precizează că este angajat la societatea reclamată începând cu anul 2007 în cadrul atelierului Tehnologie – Utilaje pe funcția de inginer proiectant.

7. În perioada aprilie 2009 – septembrie 2014, petentul afirmă că a fost obligat de către conducerea societății să-și ia concediu fără plată câte o zi/săptămână în lipsa lucrărilor, acumulând un total de 58 de zile, toți angajații departamentului Utilaje trebuind să-și programeze aceste zile conform unui tabel nominal, sub amenințarea disponibilizării.

8. Pentru acest concediu fără plată nimeni nu a întocmit vreo cerere, angajații luând act de

programare din tabelul nominal semnat de fiecare în parte.

**9.** Petentul consideră că din momentul în care a sesizat aceste acțiuni ilegale, a fost vizat pentru disponibilizări în octombrie 2014 și octombrie 2018, iar când aceste încercări au eșuat, a fost supus unui tratament discriminatoriu.

**10.** În perioada 2015 – 2019, petentului i-a fost modificat contractul de muncă prin încheierea de acte adiționale care au stipulat în cazul său proramul de 6 ore/zi, tot sub pretextul lipsei lucrărilor la nivel colectiv.

**11.** Petentul dorește să sublinieze faptul că deși în perioada amintită se reclamă lipsa lucrărilor, în colectivul Tehnologie – Utilaje erau angajați cu contract de colaborare mai mulți pensionari.

**12.** Astfel, petentul consideră că prin aceste fapte prezentate s-a comis un abuz în serviciu la adresa sa, conform art. 297 din Codul Penal și a fost supus unui tratament discriminatoriu conform art. 5 și 18 din Codul Muncii.

**13.** Petentul mai adaugă că în toată activitatea desfășurată la companie pe parcursul a 12 ani, nu a avut nicio abatere sau sancțiune disciplinară, iar la evaluările anuale a obținut numai calificative de bine sau foarte bine.

**14.** Petentul solicită daune materiale în cuantum de 11752 pentru prejudiciul material și moral suferit și atașează înscrisuri probatorii în vederea susținerii celor reclamate.

### **Susținerile reclamatului:**

#### **S.C. IPROLAM S.A.**

**15.** Reclamatul formulează punct de vedere înregistrat la C.N.C.D. cu nr. 151/13.01.2020, prin care solicită respingerea petiției invocând excepția tardivității introducerii plângerii, întrucât săvârșirea presupusei fapte de discriminare s-ar fi petrecut în perioada 2009 – 2014, 2015, 2016, 2018, respectiv 2019.

**16.** Reclamatul dorește să atragă atenția asupra faptului că, din punct de vedere procedural, petiția nu îndeplinește condițiile necesare prevăzute de O.G. nr. 137/2000 sau de Ordinul Președintelui C.N.C.D. nr. 144/2008, atât în ceea ce privește termenele (pentru perioada 2009 – 2016, parțial 2018), cât și în ce privește obiectul și motivarea acesteia, întrucât încadrarea în drept, petentul o face pe dispozițiile art. 5 și 18 din Codul muncii și nu pe dispozițiile O.G. nr. 137/2000.

**17.** Pe fond, reclamatul consideră că faptele reclamate nu întrunesc elementele care să confirme un comportament discriminatoriu la adresa sa, astfel cum este definit de art. 2 din O.G. nr. 137/2000.

**18.** Astfel, reclamatul precizează că, pentru perioadele menționate în sesizare, Consiliul de administrație al societății a fost obligat să ia o serie de măsuri, negociate cu salariații, printre care se numără și reducerea programului de lucru de la 8 ore la 6 ore sau zile de concediu fără plată. Aceste măsuri au fost necesare din cauza dificultăților economice ale societății, de gradul de încărcare cu lucrări ale fiecărui departament, având ca scop principal evitarea restructurării personalului.

**19.** Întrucât salariații au înțeles situația dificilă prin care a trecut societatea, au fost de acord cu aceste măsuri și au semnat acte adiționale anexă la Contractele individuale de muncă.

**20.** Prin urmare, chiar din înscrisul depus de petent la dosar (fișe de pontaj iulie 2018, octombrie 2019), reclamatul menționează că se poate observa că mai mulți salariați au avut program de lucru redus de la 8 ore la 6 ore zilnic.

21. În încheiere, reclamatul solicită respingerea sesizării întrucât petentul nu mai este salariatul societății, urmare a cererii sale de desfacere a contractului individual de muncă “cu acordul părților” motivate de dorința sa de a-și depune dosar pentru obținerea unei pensii anticipate parțial.

## V. Motivele de fapt și de drept

22. **În fapt**, Colegiul director reține că petentul este angajat la societatea reclamată începând cu anul 2007 în cadrul atelierului Tehnologie – Utilaje pe funcția de inginer proiectant, iar în perioada 2009 – 2014, 2015, 2016, 2018, respectiv 2019, Consiliul de administrație al societății a luat o serie de măsuri, printre care se numără și reducerea programului de lucru de la 8 ore la 6 ore sau zile de concediu fără plată.

23. Colegiul ia act de excepția invocată în cauză, respectiv excepția tardivității introducerii sesizării pentru faptele anterioare datei de 28.11.2018 invocată din oficiu și de reclamat.

24. **În drept**, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea 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.

25. 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, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

26. În speța de față, Colegiul director reține că petentul este nemulțumit cu privire la măsurile dispuse de angajator, respectiv reducerea programului de lucru de la 8 ore la 6 ore sau zile de concediu fără plată, din cauza dificultăților economice ale societății începând cu anul 2009, apreciind că prin aceste fapte s-a comis un abuz în serviciu la adresa sa, conform art. 297 din Codul Penal și a fost supus unui tratament discriminatoriu conform art. 5 și 18 din Codul Muncii.

27. În conformitate cu dispozițiile 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”*.

28. Colegiul director ia act de excepția invocată din oficiu și susținută de reclamat, urmând a analiza cu prioritate excepția tardivității în raport cu obiectul petiției, astfel cum este formulat și pentru faptele reclamate înainte de 28.11.2018 admite excepția tardivității.

29. 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”*.

30. 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.

**31.** 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.

**32.** 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 înainte de 28.11.2018, în conformitate cu prevederile art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată.

**33.** În fapt, Colegiul director reține spre analiză posibilul tratament discriminatoriu la care a fost supus petentul de către reclamat, petentul considerându-se discriminat de angajator deoarece, în urma luării de atitudine raportat la măsurile considerate necesare de angajator, societatea reclamată exercită presiune psihică asupra sa.

**34.** De asemenea, Colegiul ia act și de susținerile petentului că, prin aceste fapte, s-ar fi comis un abuz în serviciu la adresa sa, conform art. 297 din Codul Penal, față de care decide că instituția Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, în raport cu aceste aspecte, nu poate analiza întrunirea elementelor infracțiunilor.

**35.** Examinând conținutul petiției și apărarea reclamatului, prin raportare la legislația aplicabilă în speță, Colegiul director constată că organele de cercetare / urmărire penală și instanța de judecată sunt competente în a analiza faptele angajatorului din perspectiva infracțiunilor.

**36.** Raportat la sfera de competență a C.N.C.D., în considerarea incidenței obiectului petiției în câmpul de aplicare al O.G. nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că 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 în litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

**37.** 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.

**38.** Colegiul director se raportează în analiza prezentei cauze la Constituția României, prevederile art. 1 alin. 4 că: „*Statul se organizează potrivit principiului separației și echilibrului puterilor: legislativă, executivă și judecătorească în cadrul democrației constituționale*”; art. 125 alin. 1, alin. 2 și alin. 3 care statuează că înfăptuirea justiției se face potrivit legii, dispunând că justiția este unică și imparțială, egală pentru toți, iar judecătorii sunt independenți și se supun numai legii. Aceasta face ca în activitatea de judecată, judecătorii să nu poată fi supuși niciunei directive din partea puterii legislative sau executive.

**39.** Este important de precizat în acest context și Decizia nr. 322/2001<sup>1</sup>, prin care Curtea Constituțională a reținut că: „*În deplină concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, art. 6 pct. 1 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale (ratificată prin Legea nr. 30 din 18 mai 1994) și alte tratate internaționale la*

<sup>1</sup> Decizia Curții Constituționale nr. 322/2001 a fost publicată în Monitorul Oficial nr. 66/2002.

care România este parte, Constituția României consacră în cap. VI, intitulat "Autoritatea judecătorească", principiile organizării și îndeplinirii justiției în țara noastră. În conformitate cu aceste principii, în România justiția se îndeplinește prin Curtea Supremă de Justiție și prin celelalte instanțe judecătorești stabilite de lege [art. 125 alin.(1)], compuse din judecători independenți care se supun numai legii [art.123 alin.(2)]. ...".

40. Astfel, s-ar încălca în mod flagrant principiul separației puterilor în stat, prin interferarea de către C.N.C.D. în atribuțiile instanței judecătorești.

41. Prin urmare, având în vedere argumentația de mai sus raportat la aspectele prezentate de petent ca fapte penale (abuz în serviciu), Colegiul director reține că instituția Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, ca autoritate de stat, autonomă, nu se poate pronunța cu privire la modul în care se întrunesc în speță elementele unei infracțiuni.

42. Având în vedere cele mai sus arătate, Colegiul apreciază faptul că prevederile **O.G. nr. 137/2000** nu sunt incidente soluționării petiției, raportat la aspectele prezentate de petent ca posibile fapte penale. Interpretarea și aplicarea legilor este atributul exclusiv al instanțelor de judecată, astfel petentul trebuie să se adreze acestor instanțe pentru semnalarea / soluționarea conflictului.

43. În analiza fondului cauzei, aspecte care intră în sfera de competență a instituției, Colegiul director se raportează la jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare C.E.D.O.) în domeniu prin care s-a stipulat că diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, „*trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă*”.

44. C.E.D.O. a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva Austriei**, 23 iunie 1993, **Spadea și Scalabrino împotriva Italiei**, 28 septembrie 1995, **Stubbings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

45. Astfel, 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 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.<sup>2</sup>

46. Reținând în coroborare cu speța dedusă spre soluționare definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000. Astfel, 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

<sup>2</sup> A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, parag.31; cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, parag. 16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, parag. 16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 parag. 16.

către art. 2, alin. 1 și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile*, dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

**47.** Analizând susținerile petentului prin prisma prevederilor art. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, Colegiul reține că dreptul pe care-l reclamă petentul ca fiind încălcat este cel indicat la art. 7 lit. a) din O.G. nr. 137/2000 "*încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă*"

**48.** În ceea ce privește comparabilitatea, Colegiul director ia act de faptul că petentul se raportează la alți colegi.

**49.** Astfel cum reiese din motivația invocată mai sus, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, tratamentul aplicat pentru două situații comparabile trebuie să fi fost diferit, iar subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

**50.** Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată.

**51.** În analiza fondului cauzei, Colegiul se raportează la argumentarea adusă de reclamat raportat la măsurile identificate ca necesare la momentul în care societatea s-a confruntat cu dificultăți financiare, măsuri luate în funcție de gradul de încărcare cu lucrări ale fiecărui departament, scopul principal fiind chiar evitarea restructurării personalului.

**52.** Prin urmare, Consiliul de administrație al societății a luat o serie de măsuri, printre care se numără și reducerea programului de lucru de la 8 ore la 6 ore sau zile de concediu fără plată, măsuri acceptate de angajați, având în vedere situația cu care se confrunta societatea.

**53.** Astfel, având în vedere justificarea oferită de reclamat și situația concretă în care s-a regăsit societatea, Colegiul director constată că, în speță, 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, întrucât nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie apreciată drept discriminare, neputând fi reținută o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petent (faptul că a sesizat neregulile de la nivelul societății) și reducerea programului / concediul fără plată, cu atât mai mult cu cât măsurile, justificate obiectiv dată fiind situația, au fost dispuse și față de alți angajați.

**54.** Prin urmare, coroborând toate elementele probatorii ale dosarului, analizând sesizarea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării în conformitate cu art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director decide că, raportat la aspectele sesizate de petent și care intră în sfera de competență a C.N.C.D., nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, în lipsa legăturii de cauzalitate.

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. Admiterea excepției tardivității introducerii sesizării invocată de reclamat pentru faptele anterioare datei de 28.11.2018;
2. Neincidentă **O.G. nr. 137/2000** cu privire la faptele penale invocate;
3. Nu se întrunesc elementele faptei de discriminare – lipsă legătură de cauzalitate între drept și criteriul invocat (faptul de a sesiza ilegalitățile), pentru faptele care se încadrează în termenul de 1 an; măsurile dispuse de angajator sunt justificate obiectiv.
4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

**VI. Modalitatea de plată a amenzii: —**

**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 ședința de deliberări desfășurată în data de 29.07.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENCZ – Membru, DIACONU Adrian – Membru, GRAMA Horia – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, MOȚA Maria – Membru, OLTEANU Cătălina – Membru, POPA Claudia Sorina – Membru.**

**Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 din 24.03.2020.**

**ASZTALOS CSABA FERENC  
Membru Colegiul Director,  
Președinte CNCD**

Red.: C.J. și C.M.I.

**Data redactării: 20.09.2020**

**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.