



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

## HOTĂRÂREA NR. 868 din data de 09.12.2020

**Dosar nr:** 468/2020

**Petiția nr:** 3860/29.06.2020

**Petent:**

**Reclamată:** , angajată a companiei E.ON Energie Dialog GmbH Germania (manager centru)

**Obiect:** petentul se consideră discriminat la locul de muncă deoarece, în contextul Covid 19, a fost obligat să vină la lucru în sediul companiei și nu a putut lucra de acasă, așa cum au făcut alți colegi ai săi

### I. Numele, domiciliul și sediul părților

#### I. 1. Numele și adresa petentului

1.

#### I. 2. Numele și adresa părții reclamate

2. , angajată a companiei E.ON Energie Dialog GmbH Germania (manager centru), Punct de lucru E.ON DIALOG S.R.L., loc. Sibiu, Șoseaua Alba Iulia nr. 40, et. 2, jud. Sibiu

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

3. Petentul se consideră discriminat la locul de muncă deoarece, în contextul Covid 19, a fost obligat să vină la lucru în sediul companiei și nu a putut lucra de acasă, așa cum au făcut alți colegi ai săi.

### 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**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

5. Părțile au fost citate cu respectarea măsurilor impuse de starea de alertă, prin comunicarea unor adrese 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.

6. Părțile nu au depus la dosar niciun punct de vedere.

### IV. Susținerile părților

## ***Susținerile petentului***

7. Prin petiția înregistrată la CNCD cu **nr. 3860/29.06.2020** (filele 1-2 din dosar) și înscrisuri

(filele 3-4 din dosar) petentul arată următoarele aspecte relevante:

- în perioada 15.06.2020 – 19.06.2020 a fost discriminat la locul de muncă prin supunerea la un tratament diferențiat aplicat angajaților de către conducerea din Germania în timpul stării naționale de alertă cauzate de epidemia cu virusul SARS – CoV – 2;

- în perioada menționată petentul a fost chemat în fiecare zi să presteze atribuțiile de serviciu de la sediul firmei, în timp ce ceilalți colegi din grupa sa au fost lăsați să lucreze de acasă;

- lucrul de acasă (telemunca) a fost implementat la nivelul întregii companii din Sibiu începând cu sfârșitul lunii martie, odată cu apariția primelor semne de epidemie în România;

- la începutul lunii mai, toți angajații din echipa petentului au fost solicitați să anunțe dacă au copii în întreținere sau dacă suferă de boli cronice, astfel încât să fie scutiți de o întoarcere la sediul firmei în eventualitatea relaxării restricțiilor și o revenire către normalitate;

- petentul a invocat motivul că, odată cu pandemia, nu mai are reședința în Sibiu, ci s-a întors la locul său de domiciliu din Mediaș (fapt cunoscut deja de conducerea companiei), la 54 km de sediul firmei, iar în eventualitatea în care va trebui să se întoarcă la Sibiu, este nevoit să locuiască cu sora sa care este asistent medical la Sibiu, expusă zilnic la situații de risc în sănătate;

- la fel ca alți colegi petentul a primit un act adițional cu home-office parțial în care se arată că, în perioada 15.05.2020 – 31.07.2020 poate să își desfășoare activitatea în continuare de acasă, dar maximum 36 zile lucrătoare, restul (aproximativ două săptămâni) de la sediul firmei. Petentul a convenit de comun acord cu șefa de echipă ca una din săptămânile lucrate de la sediul firmei să fie săptămâna 24 (08-12.06.2020). În cursul acestei săptămâni (10.06.2020) petentul a primit un e-mail de la șefa de echipă că în dreptul lui s-a hotărât de către conducerea din Germania o întoarcere permanentă la sediul firmei. Petentul a contactat (telefonic și pe e-mail) conducerea din Germania, pe partea reclamată, să motiveze această constrângere care a fost aplicată doar în dreptul petentului, în situația în care sunt 16 colegi în echipă, cu aceeași funcție și cu aceleași îndatoriri contractuale. Petentului i s-a spus că productivitatea sa a fost sub 80% în ultimele săptămâni, iar, întors la sediul firmei, are susținerea și ajutorul echipei;

- petentul nu a considerat aceste argumente ca fiind adevărate; cu productivitate sub 80% în munca de acasă se găseau mai mulți colegi, iar de susținere din partea echipei nici nu s-a pus problema, nici unul dintre colegii petentului nu mai revenise la lucru, doar șefa de echipă (care are însă alte atribuții zilnice);

- următoarea săptămână 15-19.06.2020 petentul a refuzat să lucreze de la sediul firmei, în situația în care nici un alt coleg din echipa sa nu a mai fost chemat, iar naveta (care i-a fost sugerată de partea reclamată) îi lua mai mult de o oră dus și o oră întors (Mediaș - Sibiu). În data 15.06.2020 petentul a primit un nou e-mail de la șefa de echipă că solicitarea din partea managerului central (partea reclamată) și din partea managerului direct au fost clară și că petentul este obligat să lucreze de la sediul firmei, iar în situația în care nu se conformează vor urma consecințe. Petentul arată că a fost amenințat. Astfel, de a doua zi s-a prezentat la sediu. Nu a mai fost niciun coleg din echipa petentului întreaga săptămână, în cealaltă echipă de

facturare a mai fost o persoană împreună cu șeful ei de echipă, însă ea lucrează cu normă redusă, locuiește în Sibiu și a optat să vină la sediu din propria dorință;

- petentul a contactat partea reclamată și a confruntat-o cu tabelul productivității pe echipă, iar aceasta i-a răspuns că de fapt unii din colegii cu productivitate scăzută au plecat din companie, iar alții au boli cronice sau alte probleme justificabile, dar de săptămâna următoare vor veni mai mulți colegi la sediu;

- petentul arată că acest răspuns este adevărat parțial, doi colegi și-au dat demisia, dar petentul nu poate cunoaște productivitatea lor deoarece datele se publică sub anonim, iar cât despre colegii care au fost chemați să vină la sediu săptămâna ce urma, petentul a luat legătura cu fiecare și i s-a comunicat că aceștia vor veni pentru maxim o săptămână, nicidecum permanent ca în cazul petentului;

- petentul aduce următoarele acuzații părții reclamate și anume productivitatea sub 80% în munca de acasă nu a fost un criteriu în egală măsură aplicat angajaților, iar criteriile după care s-au selectat angajații care să lucreze în home-office parțial (cum a fost cazul unor petentului inițial cu 36 zile, conform actului adițional), în home-office total (cum este cazul unor colegi care nu mai sunt solicitați să se întoarcă la sediu) sau deloc în home-office (în situația în care se află petentul, constrâns să se întoarcă la sediu) au fost discriminatorii. Au fost luate în calcul doar motivele unor persoane, iar motivele altor persoane au fost desconsiderate.

### **Susținerile părții reclamate**

-

### **V. Motivele de fapt și de drept**

8. Colegiul director constată că petentul a fost obligat să se prezinte la serviciu, nu i s-a permis să lucreze de acasă.

9. **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”.*

10. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

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

12. Colegiul director constată că petentul nu a precizat un anume criteriu care ar fi stat la baza unei diferențieri.

13. În consecință, fapta sesizată nu reprezintă discriminare.

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. Fapta sesizată nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**;
2. O copie a prezentei hotărâri se comunica 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. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ**.

**Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări online din data de 09.12.2020 au fost:** ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN – Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – 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**

**Data redactării: 11.12.2020**

*Motivată: A.S. (pct. 1-7)  
Haller István (pct. 8-13)  
Tehnoredactată: A.S.*

**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.