



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 560 din 21.07.2021

Dosar nr.: 880/2020

Petiția nr.: 7002/05.11.2020

Petent:

Reclamați: S.C. Automobile Dacia S.A.

Obiect: posibile fapte de discriminare, abuzuri și hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

S.C. Automobile Dacia S.A. – Strada Uzinei nr. 1, Mioveni, județ Argeș

- S.C. Automobile Dacia S.A. – Strada Uzinei nr. 1, Mioveni, județ Argeș

- S.C. Automobile Dacia S.A. – Strada Uzinei nr. 1, Mioveni, județ Argeș

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. 7002/16.11.2020 și 760/01.02.2021, din cauza contextului epidemiologic și a stării de urgență instituită, a solicitat acordul soluționării în lipsă, fără audierea părților, și depunerea unui punct de vedere în temeiul principiului inversării sarcinii probei.

4. Procedura legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

5. Petentul, angajat al societății reclamate din 2008, susține că în anul 2018, în urma unor verificări pe care le-a făcut, a constatat că fluturașul de salariu conținea erori de calcul, încasând o sumă mai mică de bani decât i s-ar fi convenit. Astfel, acesta a luat legătura cu conducerea societății, sperând ca situația sa să fie remediată, în sensul în care banii care i s-ar fi convenit să-i fie restituiți, pe cale amiabilă.

6. Petentul susține că în loc ca situația sa să fie reabilitată, societatea a acționat împotriva sa cu o serie de abuzuri și ilegalități, astfel:

7. Acesta susține că a fost obligat să semneze documente deși nu era de acord cu



conținutul acestora, a fost transferat abuziv, fără acordul său, pe un alt post.

8. În ultimii trei ani petentul nu ar fi primit nicio mărire a salariului, în schimb a primit mai multe obiective de îndeplinit decât prevedea regulamentul intern și fără a fi consultat sau a-și da acordul în acest sens.

9. Petentul nu a beneficiat nici de mărirea salarială pe care Sindicatul societății a câștigat-o însă, în urma înaintării sesizării acestuia către Inspectoratul Teritorial de Muncă, angajatorul i-a aplicat-o.

10. În urma unei cercetări disciplinare față de care petentul susține că este nevinovat și că martorii au fost mincinoși, i s-a aplicat sancțiunea disciplinară de diminuare a salariului cu un procent de 10%.

11. Petentul nu a mai fost solicitat să efectueze ore suplimentare sâmbăta sau duminica în timp ce colegii săi au efectuat ore suplimentare.

12. Petentul susține că nu a mai fost lăsat să se învoiască cu o recuperare fiind obligat să-și consume zilele de concediu.

13. Accesul electronic la atelierul mentenanței și la propriu atelier mecanic i-a fost limitat fiind nevoit să împrumute unelte de la alți colegi pentru a-și îndeplini sarcinile.

14. Alături de alți trei colegi de-ai săi a fost obligat să intre în șomaj tehnic și consideră că este neîndreptățit întrucât ceilalți colegi de-ai săi au solicitat intrarea în șomaj tehnic, fiindu-le teamă de infectarea cu virusul SARS-Cov-2.

15. Petentul susține că în anul 2018 angajatorul a șters din sistem cererile acestuia de concediu cu scopul de a-l concedia, întrucât în contractul colectiv de muncă este stipulat faptul că la trei absențe consecutive, nemotivate, se desființează postul.

16. Petentul precizează că părțile au pe rolul instanțelor de judecată un proces cu obiect litigiu de muncă, pentru încălcarea drepturilor.

17. În cadrul acestui dosar, petentul susține că va solicita judecarea faptelor ilegale precum monitorizarea laptopului de serviciu, ascultarea telefonului de serviciu, violarea corespondenței (e-mail-ul de serviciu) etc.

18. În finalul petiției, petentul precizează că în cadrul societății există o serie de abuzuri, de fapte de natură penală, solicitând chiar Ordin de Protecție față de mai mulți colegi și le-a formulat împotriva o serie de plângeri penale.

19. Totodată, petentul solicită despăgubiri morale, materiale în valoare de 1.000.000 euro la cursul zilei plus dobândă.

Sușinerile reclamațiilor

20. Primul reclamat, prin notele scrise depuse la dosar, precizează faptul că, în lipsa unui criteriu de discriminare, speța nu poate fi încadrată ca fiind discriminatorie.

21. Față de aspectul sesizat referitor la transfer, societatea reclamată susține faptul că, în cazul transferului unui salariat dintr-o unitate structurală organizatorică de tip UEL (unitate elementară de lucru, de fapt, o "echipă") , într-o alta echipă (UEL), fără a modifica un element al contractului individual de muncă, nu este necesară emiterea unui act adițional la Contractul Individual de Muncă care să presupună acordul salariatului pe elementele modificate. Acordul salariatului va fi dat prin emiterea și semnarea actului adițional doar în cazul în care sunt modificate următoarele elemente ale contractului de

muncă, în conformitate cu art. 41 din Codul Muncii: durata contractului, locul muncii, felul muncii, condițiile de muncă, salariul, timpul de muncă și timpul de odihnă.

22. În cazul semnalat al modificării structurii organizatorice din care face petentul, începând cu data de 01.02.2018, această modificare s-a efectuat în acord cu decizia liniei sale ierarhice și a vizat exclusiv transferul activității. Schimbarea structurii organizatorice în cadrul căreia salariatul își desfășoară activitatea a fost determinată de necesitatea asigurării activității de mentenanță mecanică într-o unitate elementară de lucru. Decizia unei astfel de organizări, s-a realizat fără a fi modificate niciunul din elementele contractului individual de muncă al petentului.

23. Reclamata precizează că creșterile generale se acordă tuturor salariaților, ca urmare a negocierilor între administrația Dacia și sindicat și pot diferi, în funcție de nivelul de responsabilitate și complexitate a postului. Creșterile individuale vizează recompensarea performanței, decizia managerială privind eventuala creștere individuală a salariului având la baza trei elemente: nivelul de performanță, bugetul de creșteri salariale negociat, poziționarea salarială față de posturi similare și comparabile din cadrul companiei și din alte organizații din piață. Petentului i-a fost acordată creșterea generală a salariului de bază, de 200 lei, de la 1 mai 2020, și s-a încheiat Act adițional la Contractul Individual de Muncă. Petentului nu i-a fost acordată creșterea individuală a salariului de 2,4 % de la 1 mai 2020, întrucât în considerarea celor 3 elemente menționate mai sus, începând cu evaluarea activității și a performanței, acesta nu a fost eligibil pentru acordarea acestei creșteri individuale.

24. Față de aspectele semnalate de petent în legătură cu cercetarea disciplinară, reclamatul susține că, în urma cercetării disciplinare a petentului, s-au reținut abaterile disciplinare refuzul sistematic și nejustificat de a semna fișa de post; utilizarea mesageriei electronice în alt scop decât cel profesional, prin transmiterea de mesaje ce nu au legătură cu activitatea profesională, către un număr mare de salariați din cadrul Grupului Renault Romania, crearea unei atmosfere tensionate la locul de muncă prin manifestarea unui atitudini amenințătoare și agresive față de colegi, dar și a unui comportament prin care a fost tulburată buna desfășurare a activității.

25. Referitor la orele suplimentare pe care petentul nu a mai fost solicitat să le efectueze, reclamatul precizează că activitățile care s-au făcut în zilele de sâmbătă/ duminică și/sau în afara orelor de program în general nu au fost din perimetrul de activitate al petentului (activitatea sa de mecanic AQM presupunea asigurarea suportului pe partea mecanică a specialiștilor AQM în vederea verificării și etalonării sculelor și aparatelor de măsură care sunt utilizate pentru diferite teste și măsurători). La sfârșit de săptămână și/sau în afara orelor de program s-au realizat lucrări de modernizare și/sau acțiuni de mentenanță curativă (ex. înlocuire cablu de tracțiune) la Laboratorul de Securitate Pasivă, care nu implicau activități din perimetrul petentului. Restul acțiunilor care s-au realizat în weekend și/sau în afara orelor de program au fost de amenajare/reamenajare magazii piese schimb, casare mijloace de încercări, mentenanțe curative care nu suportau amânare și s-a asigurat suport pentru micile proiecte de modernizare.

26. Referitor la învoirile de care nu beneficiază petentul, reclamatul menționează că petentul nu a beneficiat de zile de învoire prin recuperare, deoarece potrivit Contractului Colectiv de Muncă al societății, salariații beneficiază de zile libere acordate prin

recuperare doar dacă aceștia prestează muncă în regim de ore suplimentare. Petentul nu a solicitat învoire fără plată, iar zilele de concediu de odihnă i-au fost aprobate ori de câte ori a solicitat.

27. Față de accesul restricționat al petentului, reclamatul aduce clarificări. Nu toți salariații au acces în toate atelierelor și laboratoarele. Lucrând într-o zonă cu modele de mașini "proto" este normal acest lucru, întrucât sunt zone de confidențialitate. Pentru atelierelor de la mentenanță, petentul a avut acces doar în cele două ateliere de mentenanță în care acesta își desfășura activitatea, atelierul din clădirea B308 și cel din clădirea B306. Petentului nu i-a fost suprimat accesul la imprimante, doar că în anumite momente scanarea legitimației pentru acces la imprimare/scanare durează mai mult și/sau poate da și erori iar, în acest caz, trebuie să mai scanezi legitimația de identificare încă o dată.

28. În contextul COVID-19, conform legislației aplicabile, în perioada 19.03.2020 - 05.04.2020, petentul, alături de alți cinci colegi din cadrul echipei de mentenanță au fost în șomaj tehnic. Decizia angajatorului pentru suspendarea și prelungirea suspendării contractelor de muncă și intrarea în șomaj tehnic a fost pentru o mare parte din salariații societății. Petentului când i-a revenit rândul pentru desfășurarea activității în regim de telemuncă, întrucât acesta nu beneficia de internet acasă, s-a recurs la suspendarea contractului individual de muncă al acestuia, conform prevederilor legale.

29. Conform Deciziei de reorganizare nr. 40/07/10.2020, s-a decis începând cu data de 15.10.2021, reorganizarea activității Departamentului DE TM / Direcția DE T și desființarea mai multor posturi, nu numai postul ocupat de petent. Astfel, au fost desființate: două posturi de Specialist mentenanță mecanică echipamente industriale/ ATM mecanică și ATM Hidraulică specific perimetrului de activitate mentenanță, un post de analist măsurători metrologice/ ATM măsurători specific perimetrului de mentenanță și un post de lăcătuș mecanic de întreținere și reparații universale/ ATM Mecanică, specific perimetrului de mentenanță.

30. Conform deciziei menționate s-a procedat la reorganizarea activității și suprimarea posturilor mai sus precizate, având în vedere următoarele: Oprirea activității de îmbătrânire uleiuri pentru testele de validare ale motoarelor diesel; oprirea testelor de validare ale circuitelor de admisie pentru motoarele diesel; restructurarea activităților în perimetrele bancurilor de încercare organe motor și încercare organe Lanț Cinematic; restructurarea activităților de la bancurile de testare motoare și transferul în 2019 -2020 a activității de inginerie a materialelor (laboratoarele de caracterizări materiale) de la Dacia la CTT Titu. Urmarea a Deciziei de reorganizare nr. 40/07.10.2020 și a refuzului petentului de a participa la interviuri pe posturi compatibile profesional din Bursa Internă a Locurilor de Muncă, s-a procedat la emiterea de către angajator a Deciziei de concediere nr. 3916/18.11.2020, decizie primită de petent la data de 27.11.2020. Decizia de concediere nr. 3916/18.11 2020 nu a fost contestată de petent în termenul prevăzut de lege, de 45 de zile de la comunicare la instanța competentă.

31. Raportat la litigiul la care face referire petentul, reclamatul face precizarea că pe rolul Tribunalului Argeș există o acțiune în pretenții contra societății, prin care petentul solicită restituirea sumelor, pretinse a fi reținute nelegal cu titlu de impozit din valoarea tichetelor de masă, restituirea sumelor, pretinse a fi reținute nelegal cu titlu de pensie de întreținere.



IV. Cadrul legal aplicabil. Motivele de fapt și de drept

32. Constituția României

Articolul 16(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări. (2) Nimeni nu este mai presus de lege.

Articolul 41 (1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.

33. O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată:

Articolul 1: (1) În România, stat de drept, democratic și social, demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege. (2) Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi
i) dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare;

34. Articolul 6 - Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența sa la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, de sexul sau orientarea sexuală, de vârstă sau de apartenența sa la o categorie defavorizată.

35. Articolul 7 Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă; b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului; c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul; d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională; e) aplicarea măsurilor disciplinare; f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta; g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

36. Articolul 9 Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea angajaților de către angajatori, în raport cu prestațiile sociale acordate, din cauza apartenenței angajaților la o anumită rasă, naționalitate, origine etnică, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori pe baza vârstei, sexului, orientării sexuale sau convingerilor promovate de ei.

37. **În fapt**, petentul se consideră discriminat și hărțuit de reclamați și de către reprezentanta legală a angajatorului, printr-o o serie de acțiuni precum creșterea atribuțiilor, lipsa acordului petentului la transferul acestuia într-o altă echipă, accesul interzis în diverse secții, neacordarea unor creșteri salariale etc.

38. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului

Național pentru Combaterea Discriminării, în speța de față, Colegiul 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. 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, republicată.

39. 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.

40. Colegiul director, față de raționamentul expus anterior, nu poate reține un criteriu de discriminare, așa cum este prevăzut de O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, care să probeze legătura de cauzalitate între acesta și faptele sesizate. Mai mult, prin adresa nr. 7002/16.11.2020, petentului i s-a pus în vedere să indice un criteriu de discriminare în relație cu cele pe care le sesizează acesta.

41. Astfel, în fapt, Colegiul director, pe baza documentelor depuse la dosar de către ambele părți, constată că nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, neputând reține un criteriu de discriminare. Din aceste considerente, faptele sesizate nu intră sub incidența art. 2 și art. 15 ale Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, întrucât nu poate reține un criteriu de discriminare. Faptele sesizate de petent, în lipsa unui criteriu de discriminare, sunt de competența instanțelor de judecată, reprezentând un litigiu de muncă, între cele două părți.

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. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare; lipsă criteriu de discriminare, așa cum este prevăzut de O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
2. Se comunică părților o copie a prezentei hotărâri.

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 ședința de deliberări din data de 21.07.2021 au fost:

ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru, DIACONU Adrian – Membru, GRAMA Horia – Membru (online), HALLER István – Membru, JURA Cristian – Membru, LAZĂR Maria – Membru, MOȚA Maria – Membru, OLTEANU Cătălina – Membru (online), POPA Claudia Sorina - Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui C.N.C.D. nr. 138 din 24.03.2020.

**ASZTALOS Csaba Ferenc
Membru Colegiul Director,
Președinte C.N.C.D.**

**Data redactării: 22.07.2021
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.