



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 605 Din 28.07.2021

Dosar nr: 78/2020

Petiția nr: 897/10.02.2020

Petentă:

Reclamată: Metrorex S.A.

Obiect: Îngrădirea dreptului la muncă prin modificarea programului de lucru pe motivul recomandărilor medicale, comparativ cu colegi de muncă, care, deși au primit recomandări medicale, desfășoară ture de lucru complete. Astfel, petentei i se diminuează mult salariul și alte beneficii.

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul procedural ales al petentului

1. Numele și sediul/domiciliu procedural ales al reclamaților:

2. Metrorex S.A. cu sediul în București, B-dul Dinicu Golescu, nr. 38, sector 1

II. Citarea părților

3. 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.

Părțile au fost citate pentru data de 16.03.2021 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare C.N.C.D.).

4. Părțile au fost prezente.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

5. Petenta susține că, începând cu luna martie 2016 și până în prezent, este supusă unui tratament discriminatoriu de către șeful său tură (la solicitarea șefului ierarhic), prin refuzul programării turelor, în conformitate cu specificul activității Secției SCB. În acest sens, petenta arată că până în 2016 și-a îndeplinit atribuțiile de serviciu în același condiții cu toți colegii din cadrul Secției în subteran, în regim de muncă permanent de 3 schimburi (schimbul I, II, III, 7/7 zile, inclusiv zilele libere legale de sărbători).

Odată cu recomandările medicale obținute la vizita medicală anuală, respectiv “a evita efortul fizic și mersul pe teren accidental, frig și umezeală”, șeful de tură i-a modificat turele de lucru, respectiv Schimbul I și II în intervalul de Luni-Vineri.

Petenta susține că, în fapt, nu a avut loc niciodată o modificare a atribuțiilor de serviciu sau de schimbare a locului de muncă în care aceasta să își desfășoare activitatea,



lucrând tot în subteran și prestând aceeași muncă, însă i s-au modificat turele de lucru, după cum urmează: schimbul I și II doar în intervalul de Luni-Vineri.

Petenta susține că, deși mai există un număr mare de colegi care au primit recomandări medicale, aceștia și-au continuat activitatea în 3 ture, inclusiv în zilele libere legale de sărbători.

6. Având în vedere cele de mai sus, petenta susține că angajatorul tratează diferit salariații deși aceștia se află în situații identice/similare, încălcând astfel prevederile legislației muncii și anti discriminare.

Sușținerile reclamatei

7. Reclamata invocă o serie de excepții, după cum urmează: excepția necompetenței CNCD, excepția tardivității introducerii plângerii la CNCD și excepția autorității de lucru judecat.

8. Pe fond, reclamata susține că la data de 01.03.2016 s-a dispus ca programul de lucru al petentei să țină cont de avizele medicale, respectiv schimbul 1 și schimbul 2, luni/vineri conform CCM și Regulamentul intern.

Reclamata arată că, deși i s-au dus la cunoștință modificările de program, petenta a continuat să-și facă propriul program de lucru, respectiv ora 7,00 – 15,00/13,00 – 21,00, în loc de ora 6,00-14,00/14,00-22,00. La data de 8.06.2016, șeful de tură a luat la cunoștință despre abaterea disciplinară a petentei, motiv pentru care a dispus respectarea programului de lucru ori solicitarea decalării programului de lucru.

Reclamata arată că, raportat la prevederile art 18 din Regulamentul intern, a luat în considerare cererea motivată a petentei raportat la recomandările medicale, sens în care i-a aprobat trecerea la un program de lucru prin stabilirea timpilor de începere și terminare a programului de lucru solicitați de aceasta în mod expres.

Mai mult, reclamata arată că de la acel moment și până în prezent s-au mai încheiat 2 acte adiționale la CIM, prin care s-a majorat salariul petentei.

9. Reclamata susține că petenta nu a contestat nici programul de lucru pe care îl are începând cu data de 01.03.2016 și nu a contestat nici decizia nr. M02.01.02/3939/12.05.2016. Altfel spus, reclamata susține că petenta a înțeles și și-a însușit programul stabilit conform recomandărilor medicale, nu poate veni în fața CNCD, ori în fața instanței de judecată și să susțină că este discriminată.

Cu privire la situația colegilor petentei cu care aceasta se compară, reclamata arată că aceștia au primit recomandări privind corecția optică nicidecum recomandări care îi pot pune sănătatea în pericol petentei ori sau călătorilor.

Astfel, reclamata arată că salariații: **nu au** restricții/recomandări.

Avizele de siguranța circulației pentru salariații: au restricții/recomandări **corecție optică**.

Reclamata consideră că între restricțiile/recomandările de pe avizul medical al petentei și ale celorlalți salariați există diferențe considerabile, pentru ceilalți salariați neexistând niciun impediment în desfășurarea activității cu ochelari de vedere și în consecință nicio discriminare.

De asemenea, având în vedere că:

- timpul de muncă și programul de lucru pentru personalul acestor formații prevăzut în Anexa 10 la Contractul Colectiv de Muncă, respectiv personalul poate lucra doar în regim de noapte cu o normă de 6 ore sau schimbul I și schimbul II cu o normă de 7 ore/zi de luni – vineri;

- formațiile din cadrul Secției SCB distribuite geografic sunt organizate pe posturi fixe;

- prevederile art. 19 din regulamentul intern al Metrorex SA interzic utilizarea dublurii de personal pe post fix;

- faptul că petenta a solicitat întocmirea unui program de lucru în mod discreționar, respectiv schimbul I și schimbul II în regim continuu, program ce nu se aplică în cadrul secției SCB, conform CM și ținând cont de recomandările/restricțiile din avizele medicale, reclamata susține că petenta nu poate efectua schimbul III (tura de noapte) activitate ce constă în lucrări de revizie pe tunelul de metrou în proporție de 95% din totalul turelor, sens în care această activitate nu poate fi prestată de către aceasta.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

11. Constituția României:

- **Articolul 1 alin (3):** *“România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.”*
- **Art. 16 Egalitatea în drepturi:** *“(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.
(2) Nimeni nu este mai presus de lege. (...)”*
- **Art. 41 Munca și protecția socială a muncii** *“(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.
(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)”*
- **Art. 52 Dreptul persoanei vătămate de o autoritate publică** *“(1) Persoana vătămată într-un drept al său ori într-un interes legitim, de o autoritate publică, printr-un act administrativ sau prin nesoluționarea în termenul legal a unei cereri, este îndreptățită să obțină recunoașterea dreptului pretins sau a interesului legitim, anularea actului și repararea pagubei.
(2) Condițiile și limitele exercitării acestui drept se stabilesc prin lege organică. (...)”*

• **Art. 53 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți**

”(1) Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.

(2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.”

12. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare – Articolul 2 alin. 1: *”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.”*

13. Secțiunea I Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie

Articolul 7 „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, 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”.

14. Codul Muncii, art. 5:

”(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională,

rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe”.

Principiile de analiză

15. Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „*principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale*”. Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „*principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:*

- la **situații egale** trebuie să corespundă un **tratament egal**,
- la **situații diferite**, tratamentul juridic nu poate fi decât **diferit**. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat”.

16. Prin urmare, se poate vorbi de o posibilă **discriminare directă** în condițiile în care o persoană este tratată în mod nefavorabil, prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară, iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „*criteriului protejat*”.

17. Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele **condiții**:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.

Aplicarea principiilor la speță

18. Pe cale de excepție, în conformitate cu dispozițiile **art. 63** din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, care prevăd „(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*”, Colegiul urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepțiilor invocate.

Respingerea excepției necompetenței CNCD – reclamata invocă excepția, însă nu o motivează.

Respingerea excepției tardivității introducerii plângerii la CNCD, întrucât, deși fapta s-a produs în 2016 și petenta a luat la cunoștință de producerea ei în 2016, efectele persistă și în prezent (faptă continuă).

Respingerea excepției autorității de lucru judecat, întrucât CNCD nu este instanță de judecată, prin urmare nu poate analiza o astfel de excepție.

19. Având în vedere aspectele relatate mai sus, Colegiul director respinge excepțiile invocate de reclamată, urmând a se pronunța asupra aspectelor de fond sesizate de petentă.

20. În fapt, Colegiul Director reține un tratament discriminatoriu aplicat petentei comparativ cu colegii de serviciu aflați în aceeași situație. Astfel, petenta arată că și ea și colegii au primit recomandări în avizele de medicină a muncii, însă doar ei i s-au schimbat turele. Prin eliminarea turei de noapte, petenta pierde sporul de noapte precum și sporul pentru zilele legale nelucrătoare.

21. În drept, Colegiul C.N.C.D. se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că potrivit jurisprudenței sale, **discriminarea presupune tratarea diferită, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, a unor persoane aflate în situații relativ similare.**

22. Sub aspectul incidenței preverilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Ori, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în Art. 2 alin. 1 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. **Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).**

Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă



în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis. În ceea ce privește existența acestei legături de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

23. Colegiul reține că obiectul petiției se plasează în domeniul relațiilor de muncă, în speță a respectării dreptului la muncă, garantat fără nici o formă de discriminare. Astfel, **Declarația Universală a Drepturilor Omului** în **articolul 23** prevede că: "Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă..."

24. Raportat la petiție și documentele anexate, Colegiul director reține că în anul 2016, în urma controlului de medicină a muncii, doctorul a stabilit câteva recomandări pentru petentă, respectiv "*a evita efortul fizic și mersul pe teren accidental, frig și umezeală*". Având în vedere aceste aspecte, Prevederile din Regulamentul de ordine interioară (conform cărora personalul poate lucra doar în regim de noapte cu o normă de 6 ore sau schimbul I și schimbul II cu o normă de 7ore/zi de luni – vineri), precum și activitatea care trebuie prestată pe tura de noapte (activitate ce constă în lucrări de revizie pe tunelul de metrou în proporție de 95% din totalul turelor), reclamata i-a modificat programul de lucru în schimbul I și schimbul II, de luni până vineri.

Petenta consideră că angajatorul săvârșește o faptă de discriminare, invocând situația colegilor săi care au primit și ei recomandări însă își desfășoară activitatea în 3 schimburi.

Așa cum arată mai sus, Colegiul director reține că pentru ca o faptă să reprezinte discriminare este esențial să fie îndeplinite cumulativ mai multe elemente. Una dintre aceste condiții/elemente se referă la situația comparabilă pe care persoana discriminată o poate invoca. Altfel spus, două sau mai multe persoane aflate în aceeași situație sunt tratate diferit.

Analizând situația invocată de petentă, Colegiul director opinează că situațiile invocate ca fiind identice, sunt diferite. Colegiul director nu poate reține că petenta și colegii săi se află în situații identice ori similare, din moment ce recomandările diferă. Petentei i s-a recomandat să evite efortul fizic, frigul și mersul pe teren accidental, iar colegilor cu care aceasta se compara, li s-a recomandat o corecție optică.

Prin urmare, deși petenta se raportează la colegii de secție care au primit și ei recomandări medicale, situațiile nu sunt similare, întrucât recomandările medicale diferă substanțial.

25. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul director constată că în speță nu sunt încălcate prevederile art. 2 alin. 1 coroborate cu prevederile art. 7 din OG nr. 137/2000, republicată "*Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, 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";

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 unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Respingerea excepției de necompetență a CNCD, invocată de reclamată;
2. Respingerea excepției tardivității introducerii plângerii la CNCD, invocată de reclamată;
3. Respingerea excepției autorității de lucru judecat, invocată de reclamată.
4. Cu privire la fondul cauzei, nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, conform prevederilor art. 2 alin.1 din OG nr. 137/2000, republicată; lipsă situație comparabilă;
5. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul.

VI. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, 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 desfășurată în data de 28.07.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN – Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, MOȚA MARIA – Membru, POPA CLAUDIA - Membru

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

**ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiului director,
Președinte CNCD**

Data redactării: 30.07.2021

Redactat și motivat de A.P.G. și H.G

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.

