



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

---

### HOTĂRÂREA nr. 679 din 15.09.2021

**Dosar nr.:** 568/2021

**Petiția nr.:** 5132/07.07.2021

**Petentă:**

**Reclamat:** Asociația “Casa de Ajutor Reciproc a Pensionarilor Galați”

**Obiect:** acte de hărțuire la locul de muncă. modificarea contractului de muncă, ulterior desfacerea contractului de muncă

#### I. Numele, domiciliul sau reședința părților

**Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului**

1.

**Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate**

2. Asociația “Casa de Ajutor Reciproc a Pensionarilor Galați”

#### II. Procedura de citare

3. Având în vedere contextul evoluției epidemiologice determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a informat petenta prin adresa nr. 5132/02.08.2021, cu privire la faptul că au posibilitatea de a trimite punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul acestora;

4. De asemenea, în conformitate cu prevederile art. 20 alin. 1 din O.G nr. 137/2000, republicată și prevederile 21 – 22 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor se invocă, din oficiu, *excepția tardivității* introducerii sesizării având în vedere perioada în care s-a săvârșit presupusa faptă de discriminare, respectiv 26.03.2020.

5. Procedură legal îndeplinită

#### III. Susținerile părților

##### Susținerile petentei

6. Petenta susține că, după depunerea dosarului de pensionare, conform legii, angajatorul a menținut-o în funcție pe același post. Însă, începând cu data de 9.10.2019, s-au ivit discuții între petentă și o altă colegă, fapt ce a declanșat acțiunile de

hărțuire la locul de muncă.

Astfel, petenta susține că abuzurile au continuat prin instigarea colegilor împotriva sa, prin modificarea raportului de muncă, sfârșind cu defacerea contractului de muncă.

7. Petenta consideră că, începând cu data de 26.03.2020, dată la care i s-a solicitat să predea gestiunea, i-a fost îngădit accesul la muncă în mod discriminatoriu.

#### IV. Motivele de fapt și de drept

##### **Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența**

**Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:**

##### **7. Constituția României:**

- **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 îngădit. 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.*”

**8. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare – art. 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.”.*

**Codul Muncii, art. 5 alin. (1) și (2)** prevede: „(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 criteriile de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, **vârstă**, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiuni politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.”

### **Principiile de analiză**

**9.** 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”.*

**10.** 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*”.

**11.** 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**

**12.** În cauză, Colegiul ia act de invocarea excepției de tardivitate invocată din oficiu, urmând a se pronunța, cu precădere, asupra acestei excepții. Față de obiectul petiției, astfel cum rezultă din modul în care este redactată, corelativ circumstanțierii faptelor rațiune tempore, Colegiul Director constată că, în speță, alegația săvârșirii faptelor de discriminare este strâns legată de un cumul de acte sau fapte ce s-au desfășurat pe

parcursul unei perioade determinate de timp. În acest sens, Colegiul director observă că data/perioada relatată de petentă în plângere este 26.03.2020.

**10.** În raport cu aceste observații de fapt, coroborat prevederilor 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”. Corelativ circumstanțierii faptelor de discriminare rațione 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. Din interpretarea alin.1 al art. 20, 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 petenta de săvârșirea ei, constituind astfel un termen peremptoriu. Or, petenta, susține că discriminarea s-a săvârșit la data de 26.03.2020 când i-a încetat raportul de muncă..

**11.** Raportat la competențele sale statuate prin O.G. nr. 137/2000 republicată, Colegiul constată că de la data respectivelor acte sau fapte, respectiv a datei de la care putea lua cunoștință petenta de articolul în cauză, și data cererii sale adresate Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (14.09.2018) s-a depășit în mod vădit termenul legal prevăzut de art. 20 alin.1 din O.G. nr. 137/2000. Ca atare, Colegiul urmează să admită excepția tardivității introducerii plângerii, excepție invocată din oficiu.

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 și completările ulterioare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Admiterea excepției tardivității introducerii plângerii la CNCD, în conformitate cu prevederile O.G. 137/2000, republicată.
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 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 online în data de 15.09.2021** ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN- Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, LAZĂR MARIA – 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: 17.09.2021**

**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.

