



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 594 din 21.07.2021

**Dosar nr.: 565/2020**

**Petiția nr.: 4678/31.07.2020**

**Petentă:**

**Reclamat: S.C. SANO ROMÂNIA S.R.L.**

**Obiect:** Petenta reclamă tratament discriminatoriu la locul de muncă manifestat prin hărțuirea psihică la care este supusă la locul de muncă din partea angajatorului prin diverse moduri, respectiv nivel inferior de remunerare, lipsa echipamentului de protecție chiar din data angajării, comportament ostil față de exercitarea drepturilor în calitate de angajat, umilirea în mod repetat în fața mai multor angajați, amenințări / presiuni verbale și scrise în urmare exercitării dreptului la concediu medical și de odihnă, defavorizarea sa ca nou angajat în favoarea celor vechi, neacordarea dreptului la școlarizare pentru obținerea unor performanțe în domeniul desfășurării activității sale în cadrul societății.

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

**Numele, domiciliul petentului**

1.

**Numele, sediul părții reclamate**

2. **S.C. SANO ROMÂNIA S.R.L.**, loc. Pantelimon, B-dul Biruinței nr. 362, jud. Ilfov.

#### **II. Procedura de citare**

3. Prin adresele nr. 4678/17.09.2020, respectiv 5671/17.09.2020 s-a realizat citarea părților în conformitate cu măsurile dispuse având în vedere contextul evoluției situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, cu solicitarea de a fi transmise completări la petiție, respectiv punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, odată cu exprimarea acordului părților din dosar, în termenul dat.

4. Totodată, odată cu emiterea citației, prin adresa nr. 4678/17.09.2020, a fost supusă atenției petentei excepția de necompetență materială a C.N.C.D. cu privire la eventuale fapte de natură penală reclamate, competente în acest sens fiind organele de cercetare penală / instanța de judecată, precum și cu privire la aspectele care țin de protecția muncii, competența aparținând instituției Inspecția Muncii.

5. De asemenea, odată cu fixarea audierilor în cauză, s-a pus în discuție petentei completarea memoriului cu precizarea criteriului care a stat la baza tratamentului diferențiat reclamat prin memoriu.

6. Prin adresa nr. 6992/04.11.2020 a fost comunicat petentei punctul de vedere formulat



de reclamat, în vederea transmiterii concluziilor scrise.

### III. Susținerile părților

#### Susținerile petentei

7. Petenta reclamă prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. cu nr. 4678/31.07.2020 hărțuirea psihică la care este supusă la locul de muncă din partea angajatorului prin diverse moduri, respectiv nivel inferior de remunerare, lipsa echipamentului de protecție chiar din data angajării, comportament ostil față de exercitarea drepturilor în calitate de angajat, umilirea în mod repetat în fața mai multor angajați, amenințări / presiuni verbale și scrise în urma exercitării dreptului la concediu medical și de odihnă, defavorizarea sa ca nou angajat în favoarea celor vechi, neacordarea dreptului la școlarizare pentru obținerea unor performanțe în domeniul desfășurării activității sale în cadrul societății.

8. Concret, petenta precizează că este angajata reclamatului începând cu data de 14.10.2019 în funcția de încărcător – descărcător și solicită constatarea discriminării la care a fost supusă, aplicarea amenzii contravenționale și obligarea părții care a săvârșit fapta la orice măsură necesară pentru înlăturarea consecințelor acestei fapte, inclusiv repararea daunelor morale care i-au fost aduse pe parcursul orelor de lucru.

9. Petenta adaugă următoarele:

- în fiecare lună i se taie salariul pe motiv de "greșeli", fără o anchetă în prealabil și fără dovezi;
- din data de 14.10.2019 lucrează fără echipament de protecție. Deși i s-au cerut măsurile de nenumărate ori și a solicitat echipament, acesta este inexistent în urma controalelor, fiind obligată să poarte echipamentul folosit de către alte colege.
- Ori de câte ori a solicitat explicații legate de obiectul muncii, pentru a avea performanțe, petenta a fost refuzată, intrând astfel deseori în conflict cu șefii ierarhici.
- A fost jignită de multe ori de către șefe în fața colegelor (proastă, incapabilă, tâmpită);
- Deși a solicitat în mod corespunzător concediul de odihnă, i-a fost acordat cu greu acest drept;
- Calitatea muncii sale a devenit una slabă din moment ce nu a beneficiat de pregătire;
- A fost acuzată deseori de furt, fără nicio anchetă, în urma diferitelor controale asupra firmei, în urma controalele efectuate asupra firmei impunându-i-se să poarte echipamentele colegelor, cu riscul de a i se pune sănătatea în pericol.

10. Petenta atașează la memoriu print-screen-uri de pe conversațiile la care face referire în memoriu, fluturașii salariali care, în opinia sa, nu corespund cu extrasele de cont.

11. Prin completările înregistrate la C.N.C.D. sub nr. 4765/05.08.2020, petenta adaugă că nu i s-a acordat dreptul la apărare, reiterează aspectele referitoare la lipsa echipamentului de protecție, comportamentul ostil al șefilor, privarea de transportul de care toată lumea poate beneficia, jignirile care i-au fost adresate, fapt pentru care și-a

depus demisia în data de 29.07.202, deși se află în concediu medical din data de 28.07.2020.

**12.** Petenta formulează concluzii scrise înregistrate la C.N.C.D. sub nr. 7573/24.11.2020, precizând că punctul de vedere formulat de reclamat nu este conform cu realitatea și subliniază următoarele:

- atribuțiile sale nu au fost doar de încărcare și descărcare, ci și de pregătire de piking.
- beneficiile la care reclamatul face referire nu sunt acordate tuturor angajaților, ci doar nepotismelor acest lucru vi-l pot confirma angajați și avocata mea care a asistat la discuțiile avute după demisie.
- De multe ori, petenta precizează că prefera să vină cu transportul personal, pentru a evita diverse scandaluri, sens în care este în posesia anumitor înregistrări.
- Atât petenta, cât și băiatul său au cerut concediu de odihnă cu o lună înainte.
- Petenta precizează că înscrisurile depuse de reclamat în ceea ce privește cererea de concediu formulată de aceasta sunt falsuri.

**13.** Petenta completează concluziile scrise cu e-mailul înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 7700/02.12.2020 făcând trimitere la înregistrările pe care a susținut că le va depune la dosar.

### **Sușinerile reclamatului**

**14.** Reclamatul formulează punct de vedere înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 6348/13.10.2020 și menționează că petenta este angajată a societății începând cu data de 11.10.2019 conform contractului de muncă nr. 419, pe funcția de încărcător – descărcător, cod COR 93391.

**15.** În ceea ce privește afirmațiile petentei, reclamatul descrie ceea ce presupune locul de muncă, condițiile oferite angajaților, precum și beneficiile oferite acestora:

- Funcția petentei presupune descărcarea mărfii venită în depozit și încărcarea mărfii ce pleacă din depozit, post pentru care remunerația stabilită era de 2687 lei lunar.
- În ceea ce privește echipamentul de muncă, acesta este asigurat de către societate, specific muncii prestate, fiind verificat întreg personalul, atât în momentul pontării, cât și pe parcursul prestării activității.
- Mai mult, așa cum rezultă din fluturașii de salariu depuși chiar de către petentă, aceasta a beneficiat și de alte sume de bani, în plus față de salariul stabilit în contractul de muncă, fiind evidențiate la rubrica alte venituri, acestea oscilând între 181 lei și 1192 lei, deci aproape 50% din salariul stabilit.
- În ceea ce privește transportul pus la dispoziția angajaților, societatea a ales să asigure transportul angajaților dus-intors din satele/comunele în care domiciliază angajații și până la locul de muncă (depozițul societății), beneficiu care, deși nu este stipulat în contractul de muncă, a fost pus la dispoziția tuturor angajaților, făcând excepție doar cei care preferau să vină la locul de muncă cu mijloace proprii. În cazul de față, reclamatul menționează că petenta a beneficiat în permanență de transport din satul Gostilele până în Pantelimon – Ilfov și retur



la terminarea programului, sens în care înțelege să probeze cu un mesaj transmis de către petentă în data de 14.06.2020, prin care aceasta solicita sa nu fie trimis transportul în zilele de 15, 16 și 17 în sat Gostilele, conform programului, deoarece aceștia vor veni cu transportul personal. De asemenea, reclamatul atașează factura fiscală emisă de către societatea care asigură transportul salariaților.

- În ceea ce privește lipsa dreptului de a se apăra, reclamatul face trimitere la contractul individual de muncă nr. 416 din 11.10.2019, la litera FI, unde este menționat: "*comunicarea șefului ierarhic superior a oricăror abateri/nereguli*". Începând cu data încadrării în muncă și până la data încheierii relațiilor contractuale, societatea nu a înregistrat nicio astfel de sesizare/comunicare etc. din partea petentei.
- Conform solicitării petentei din data de 29.07.2019 de încheiere a raporturilor contractuale, societatea reclamată a luat cunoștință de cererea petentei și a acționat în consecință prin desfacerea contractului individual de muncă cu acordul părților, în conformitate cu art. 55. lit. b din Codul Muncii.
- În ceea ce privește tăierea din salarii, în conformitate cu contractul individual de munca nr. 416 din 11.10.2019, litera J, pct. 1 salariul de bază lunar brut este de 2.687 lei, petenta nu a fost sancționată niciodată, nu a avut niciodată tăieri salariale, aceasta primind în fiecare lună salariul integral, în unele luni aceasta beneficiind și de alte beneficii (bănești) în plus față de salariul stabilit.
- În lunile în care angajata a prezentat Concediul medical, acesta se calculează la 75% din salariul stabilit în Contractul Individual de muncă.
- În ceea ce privește controlul din data de 23.07.2020, acesteia i s-a comunicat că este obligată să poarte masca de protecție și dacă nu are asupra sa, poate solicita la poartă să i se ofere una. În acest sens, reclamatul depune conversația purtată cu aceasta.
- În ceea ce privește concediul de odihnă solicitat, în data de 17.06.2020 prin serviciul de registratură societatea a primit solicitarea privind aprobarea concediului de odihnă solicitat de către petentă înregistrată sub numărul 396, pentru perioada 18.06.2020 – 03.07.2020, concediu care i-a fost acordat, astfel cum rezultă din documentele atașate.
- În ceea ce privește neacordarea dreptului la școlarizare, reclamatul precizează că societatea încurajează constant specializarea și evoluția profesională pentru absolut toți angajații săi, când aceștia își exprimă dorința și disponibilitatea, și este în aceeași direcție cu planul de organizare a companiei.
- La data de 11.11.2019 petenta a fost instruită ca Manevrant Transpaleta Hidraulica Manuala si Electrica, drept urmare aceasta a beneficiat și de instruire continuă în ceea ce privește munca sa.
- În ceea ce privește perioada izolării la domiciliu, astfel cum rezultă și din dovezile atașate, în perioada în care petenta a fost izolată la domiciliu, societatea a solicitat acesteia sa transmită o "copie" a concediului medical prin orice mijloc de comunicare (poză), în lipsa acestuia neputând fi întocmite situațiile lunare, salarizarea angajaților și alte documente ce se transmit autorităților publice. Concret, Concediul Medical a fost eliberat în data de 23.04.2020, pentru



perioada 20.04.2020 – 05.05.2020, iar societatea a solicitat o copie a acestuia în data de 05.05.2020, la o zi după termenul la care aceasta trebuia să se prezinte la locul de muncă.

- La data de 06.10.2020, societatea a primit control din partea ITM – Ilfov, însă prin procesul verbal încheiat (atașată o filă din anexa nr. 1, pct. 4 - 7) nu au fost identificate nereguli; la punctul 4 din procesul verbal încheiat, este menționat că a fost verificat prin sondaj și contractul de muncă al petentei, concluzia acestora fiind că "la data încetării activității, celor menționați mai sus li s-a compensat în bani zilele neefectuate de concediu de odihnă aferent anului în curs și li s-au înmânat următoarele documente: adeverința veche și extras revisal, decizie încetare activitate, nota de lichidare". Astfel, reclamatul apreciază că din acest proces – verbal rezultă că toate drepturile salariale au fost acordate și respectate.

16. Reclamatul atașează înscrisuri în dovedirea susținerilor.

#### IV. Motivele de fapt și de drept

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

17. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

1. **Constituția României:**

- **Art. 1 Statul român:** "(...) (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.*  
(4) *Statul se organizează potrivit principiului separației și echilibrului puterilor - legislativă, executivă și judecătorească – în cadrul democrației constituționale.*  
(...)"
- **Art. 4 Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni** "(...) (2) *România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială.*"
- **Art. 15 Universalitatea:** "(1) *Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea.*  
(2) *Legea dispune numai pentru viitor, cu excepția legii penale sau contravenționale mai favorabile.*"
- **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. 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.”*

**2. 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.”*

## **Principiile de analiză**

**18.** 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”*.

**19.** 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*”.

**20.** 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 spetă**

**21. În fapt**, Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra posibilei discriminări prin încălcarea tratamentului egal la locul de muncă.

**22.** Concret, petenta reclamă tratamentul discriminatoriu la locul de muncă manifestat prin hărțuirea psihică la care este supusă din partea angajatorului prin nivel inferior de remunerare, lipsa echipamentului de protecție, comportament ostil față de exercitarea drepturilor în calitate de angajat, umilire repetată în fața mai multor angajați, amenințări / presiuni verbale și scrise în urmare exercitării dreptului la concediu medical și de odihnă, defavorizarea sa ca nou angajat în favoarea celor vechi, neacordarea dreptului la școlarizare pentru obținerea unor performanțe în domeniul desfășurării activității sale în cadrul societății.

**23.** Colegiul director reține spre analiză faptul că petenta este angajată a societății reclamate începând cu data de 11.10.2019 conform contractului de muncă nr. 419, pe funcția de încărcător – descărcător, cod COR 93391, funcție ce presupune descărcarea mărfii venită în depozit și încărcarea mărfii ce pleacă din depozit, post pentru care remunerația stabilită era de 2687 lei lunar.

**24.** Unul dintre beneficiile acordate angajaților și la care petenta face referire ca parte a tratamentului discriminatoriu este transportul pus la dispoziția angajaților, prin care societatea a ales să asigure transportul angajaților dus-intors din satele/comunele în care domiciliază angajații și până la locul de muncă (depozitul societății), beneficiu care, deși nu era stipulat în contractul de muncă, era pus la dispoziția tuturor angajaților, cu excepția celor care preferau să vină la locul de muncă cu mijloace proprii de transport.

**25.** Colegiul ia act de apărarea reclamatului și constată, din documentele depuse la dosar, că petenta a beneficiat în permanență de transport din satul Gostilele până în Pantelimon – Ilfov și retur la terminarea programului, cu mențiunea că, printr-un mesaj transmis chiar de către petentă în data de 14.06.2020, aceasta a solicitat sa nu fie trimis transportul în zilele de 15, 16 și 17 în satul Gostilele, unde domiciliază, conform programului, deoarece atât aceasta, cât și fiul acesteia angajat de asemenea la societatea reclamată vor veni cu transportul personal.

26. Colegiul mai reține că, prin cererea înregistrată la registratura societății reclamate sub numărul 396 în data de 17.06.2020, petenta a solicitat aprobarea concediului de odihnă pentru perioada 18.06.2020 – 03.07.2020, concediu care i-a fost acordat, conform documentelor atașate de reclamat în apărare.

27. În ceea ce privește neacordarea dreptului la școlarizare menționat de petentă ca parte a tratamentului discriminatoriu, de hărțuire la locul de muncă, Colegiul ia act de apărarea reclamatului și constată că la data de 11.11.2019 petenta a fost instruită ca "Manevrant Transpaleta Hidraulica Manuala și Electrica", fapt pentru care se reține că aceasta a beneficiat și de instruire continuă în ceea ce privește munca sa.

28. De asemenea, raportat la hărțuirea invocată în procedura de acordare a concediului medical, Colegiul reține din apărarea reclamatului că acesta a fost eliberat în data de 23.04.2020, pentru perioada 20.04.2020 – 05.05.2020, iar societatea a solicitat o copie a acestuia în data de 05.05.2020, la o zi după termenul la care aceasta trebuia să se prezinte la locul de muncă.

29. Colegiul ia act, de asemenea, că în data de 29.07.2019 petenta a solicitat încheierea raporturilor contractuale, societatea reclamată luând cunoștință de cererea petentei, și i-a desfăcut contractul individual de muncă cu acordul părților, în conformitate cu art. 55. lit. b din Codul Muncii.

30. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul ia act de excepția invocată în cauză, raportat la obiectul plângerii, respectiv excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării invocată din oficiu cu privire la eventuale fapte de natură penală reclamate, competente în acest sens fiind organele de cercetare penală / instanța de judecată, precum și cu privire la aspectele care țin de protecția muncii, competența aparținând instituției Inspekția Muncii.

31. **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.

32. 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.

33. Având în vedere situația de fapt și în temeiul prevederilor art. 28 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.O. nr. 348 din 6 mai 2008, Colegiul director reține că a fost invocată din oficiu excepția de necompetență materială a C.N.C.D. în ceea ce privește o posibilă faptă de discriminare ce ar rezulta din cuprinsul Deciziei nr. 19/2015 a Înaltei Curți de Casație și Justiție: *”Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția de necompetență atunci când, în mod vădit, constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, asupra căreia Colegiul director trebuie să se pronunțe cu prioritate.”*

34. De asemenea, Colegiul director reține că excepția de necompetență materială invocată din oficiu a fost pusă în dezbatere petentei prin adresa nr. 4678/17.09.2020, în

conformitate cu prevederile art. 30 și următoarele din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor:

*"art. 30 (1) Excepția de vădită necompetență se pune în dezbaterea petentului sau a persoanei interesate care sesizează Consiliul, pentru a-și formula punctul de vedere.*

*(2) Colegiul director acordă un termen petentului sau părții interesate pentru a comunica punctul de vedere.*

*Art. 31 (1) Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență după solicitarea punctului de vedere al petentului sau al părții interesate care a sesizat Consiliul.*

*(2) Necomunicarea punctului de vedere la termenul acordat nu împiedică soluționarea petiției.*

*Art. 32 Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență prin hotărâre a Colegiului director."*

**35.** Colegiul ia act de apărarea petentei prin concluziile scrise, după ce a luat cunoștință de punctul de vedere depus la dosarul cauzei de către angajator, și reține că aceasta apreciază argumentele aduse în apărare de reclamat drept falsuri.

**36.** Examinând susținerile petentei, apărarea reclamatului și legislația în vigoare, Colegiul director constată că, în ceea ce privește eventualele fapte de natură penală reclamate (amenințări, falsificarea de înscrisuri), competente în acest sens sunt organele de cercetare penală / instanța de judecată, iar în ceea ce privește aspectele care țin de protecția muncii (lipsa echipamentului de protecție, comportament ostil din partea angajatorului în ceea ce privește exercitarea drepturilor de către petentă în ceea ce privește raporturile contractuale etc.), competența de analiză aparține instituției Inspecția Muncii.

**37.** În acest sens, Colegiul constată că la data de 06.10.2020, societatea reclamată a primit control din partea ITM – Ilfov, iar prin procesul verbal încheiat (atașată o filă din anexa nr. 1, pct. 4 – 7) ar rezulta că nu au fost identificate nereguli; la punctul 4 din procesul verbal încheiat, este menționat că a fost verificat prin sondaj și contractul de muncă al petentei, concluzia acestora fiind că *"la data încetării activității, celor menționați mai sus li s-a compensat în bani zilele neefectuate de concediu de odihnă aferent anului în curs și li s-au înmănat următoarele documente: adeverința veche și extras revisal, decizie încetare activitate, nota de lichidare"*.

**38.** 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.

**39.** 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.

**40.** Caracterul administrativ jurisdicțional al actelor adoptate de Colegiul director al C.N.C.D. a fost statuat în nenumărate rânduri de instanțele de contencios administrativ (între altele decizia civilă nr. 1960/15.05.2008 a Înaltei Curți de Casație și Justiție). Prin Decizia nr. 1096 din 15 octombrie 2008 și ulterior Decizia nr. 444 din 31 martie 2009 și

Decizia nr. 1470 din 10 noiembrie 2009, Curtea Constituțională a statuat că „C.N.C.D. este un organ administrativ cu atribuții jurisdicționale, care se bucură de independența necesară îndeplinirii actului administrativ – jurisdicțional și respectă prevederile constituționale cuprinse în art. 124 privind înfăptuirea justiției și art. 126 alin. (5), care interzice înființarea de instanțe extraordinare”.

**41.** Ca atare, se naște întrebarea legitimă, în ce măsură pe calea controlului jurisdicțional prevăzut de O.G. nr. 137/2000 republicată, C.N.C.D. poate să constate existența unor situații discriminatorii ce sunt în legătură indisolubilă cu activitatea de înfăptuire a justiției de către instanțele judecătorești, aspecte de interpretare și aplicare a legii care intră în mod cert în sfera de competență a acestora ori în soluțiile pronunțate de instanțele judecătorești.

**42.** 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.

**43.** Prin urmare, Colegiul director urmează a admite excepția invocată din oficiu reținând și aspectul potrivit căruia instituția Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, ca autoritate de stat, autonomă, nu se poate pronunța cu privire la aspectele care întrunesc elementele unor fapte penale, respectarea sau încălcarea legii, atribut exclusiv al organelor de cercetare penală sau a instanțelor de judecată.

**44.** Având în vedere reținerile arătate mai sus, Colegiul director apreciază faptul că faptele reclamate în ceea ce privește jignirile aduse petentei de șefii ierarhici, ca parte a tratamentului de hărțuire, nu au fost probate conform art. 11 alin. 1, lit. e) din Procedura internă soluționare a petițiilor la C.N.C.D., întrucât prin completările la concluziile scrise trimise și înregistrate la C.N.C.D. sub nr. 7700/02.12.2020, petenta doar a făcut trimitere la anumite înregistrări care ar veni în sprijinul afirmațiilor sale, susținând că le va depune la dosar, fără a acționa în acest sens.

**45.** Raportat la hărțuirea petentei prin defavorizarea sa față de angajații cu vechime, neacordarea dreptului la școlarizare, îngrădirea dreptului de a se apăra, transportul pus la dispoziția angajaților, Colegiul director constată că faptele nu se confirmă, întrucât reclamantul a probat modul de acordare a drepturilor reclamate de petentă, în virtutea principiului inversării sarcinii probei.

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 de necompetență materială a C.N.C.D. cu privire la faptele de natură penală reclamate (amenințări, falsificarea de înscrisuri), competente în acest sens fiind organele de cercetare penală / instanța de judecată, precum și cu privire la aspectele care țin de protecția muncii (lipsa echipamentului de protecție, comportament ostil din partea angajatorului în ceea ce privește exercitarea drepturilor de către petentă în ceea ce privește raporturile contractuale etc.), competența aparținând instituției Inspekția Muncii;
2. Faptele nu au fost probate conform art. 11 alin. 1, lit. e) din Procedura internă de soluționare a petițiilor la C.N.C.D. în ceea ce privește jignirile aduse de șefii ierarhici;
3. Faptele nu se confirmă referitor la hărțuirea petentei prin defavorizarea sa față de angajații cu vechime, neacordarea dreptului la școlarizare, îngrădirea dreptului de a se apăra, transportul pus la dispoziția angajaților;
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 online în 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 CNCD nr. 138 din 24.03.2020.

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

Red.: C.J. și C.M.I.

**Data redactării: 30.07.2021**

**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.