



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

## HOTĂRÂREA nr. 637 din 01.09.2021

**Dosar nr.: 464/2020**

**Petiția nr.:** 3818/25.06.2020

**Petentă:**

**Reclamat: S.C. Liberty Galați S.A.**

**Obiect:** Petenta reclamă discriminarea la care este supusă în mod continuu din partea angajatorului, fiindu-i încălcat dreptul la egalitate de șanse și tratament, dreptul la demnitate în muncă, restricționarea dreptului la muncă conform pregătirii, experienței profesionale acumulate în această societate și conform C.I.M.

### I. Numele, domiciliul sau reședința părților

**Numele, domiciliul și domiciliul petentei**

### Numele, domiciliul ales și sediul părții reclamate

**1. S.C. Liberty Galați S.A., mun. Galați, str. Smârdan nr. 1, jud. Galați.**

### II. Procedura de citare

**3.** Prin adresele nr. 3818/13.07.2020, respectiv 4191/13.07.2020 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.** Odată cu fixarea audierilor în cauză, s-a pus în discuție petentei identificarea criteriului care a stat la baza tratamentului diferențiat.

**5.** Prin răspunsul cu nr. de înregistrare la C.N.C.D. 5106/24.08.2020, reclamatul solicită amânarea audierilor până la încetarea stării de alertă, respectiv a unui nou termen pentru comunicarea punctului de vedere în concret.

**6.** Prin adresa nr. 5841/23.09.2020, respectiv 7047/05.11.2020, a fost comunicat către părți reciproc punctul de vedere, respectiv completări, în vederea formulării concluziilor scrise.

### III. Susținerile părților

#### Susținerile petentei

**7.** Prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. cu nr. 3024/25.05.2020, petenta reclamă discriminarea la care este supusă în mod continuu din partea angajatorului, fiindu-i încălcat dreptul la egalitate de șanse și tratament, dreptul la demnitate în muncă, restricționarea dreptului la muncă conform pregătirii, experienței profesionale acumulate în această

societate și conform C.I.M.

8. Petenta face precizarea că a mai semnalat Consiliului problemele cu care s-a confruntat din anul 2019 la actualul loc de muncă prin petițiile nr. 2695/17.05.2019, nr. 3855/04.07.2019 și cea formulată în data de 15.07.2019.

9. Astfel, cu toate că este salariată în cadrul serviciului Structural and Skill Pool (SSP) la Departamentul Resurse Umane, este în continuare discriminată, aceasta situație trenând de mai mult timp, după cum urmează:

- în comparație cu ceilalți colegi/colege din cadrul societății i se interzice de către management să vorbească cu colegii, și colegilor să vorbească cu ea, i se ignoră prezența fizică;
- i se interzice să meargă să-și ia apă de băut de la dozatorul de apă instalat pe palierul 2 (la oficiu), aflat lângă locația unde se află și i se spune să coboare la un etaj inferior, la etajul 1, într-o sală de instruire, unde se află un alt dozator de apă;
- i se interzice accesul la toaleta separată pentru femei, fiind astfel nevoită să folosească toaleta separată pentru bărbați.
- spre deosebire de ceilalți colegi, nu are acces liber în încăperea/sala cu imprimanta (și unde se țin ședințele), spunându-i-se: "nu trebuie și nu ai voie să umbli de colo-colo și nu ai voie nici aici în sală și nici la imprimantă, deoarece ești nealocată".
- în comparație cu ceilalți colegi salariați din cadrul serviciului S.S.P., nu i se permite să participe la ședințele de informare care au loc zilnic/săptămânal.
- în comparație cu ceilalți colegi din cadrul societății și din cadrul serviciului S.S.P., cu aceeași încadrare sau altă încadrare decât a sa, nu are acces la computer, nici la rețeaua de intranet, nu are acces la informații sau la agenda telefonică cu interioarele (nici electronică și nici scriptică) pentru a nu avea posibilitatea, în opinia petentei, să-și caute în alte departamente/servicii un post vacant, conform pregătirii sale și nici să poată comunica cu ceilalți colegi din cadrul companiei, fiind izolată;
- alți colegi/colege i-au comunicat că nu trebuie să fie văzuți cu ea pentru că li s-a interzis, fiind catalogată ca o persoană "non grata";
- discriminarea vizează și o altă colegă de-a sa, M.A.C., tot economist, căreia C.M., director resurse umane i-a interzis în mod expres să-i vorbească;
- în comparație cu ceilalți colegi/colege din Departamentul Resurse Umane, în cadrul căruia lucrează, nu și-a putut exprima opinia în cadrul chestionarului cuprins în Programul pilot numit „Vocea Ta”, program lansat în perioada 18 Noiembrie 2019 – 28 Noiembrie 2019, deschis pentru mai multe departamente, printre care și Resursele Umane.
- În momentul în care a încercat să acceseze de pe telefonul mobil și de pe calculatorul personal chestionarul (la link-ul <https://survey.peakon.com/kiosk/ROUyourvoice2019>), în perioada 18 – 28 noiembrie, a constatat că nu se poate loga, întrucât numărul său de marcă nu ar exista.
- Petenta a înaintat în acest sens o notificare directorului Resurse Umane, răspunsul primit fiind unul ambiguu, acela că, posibil, în luna mai 2020 îl va putea accesa, lucru pe care petenta îl consideră imposibil, în condițiile în care în luna mai a fost în șomaj tehnic.
- Timp de 19 zile din luna mai 2020, petentei i-a fost suspendat contractul de muncă, prin șomaj tehnic, comparativ cu alți colegi și colege din societate/departament/serviciu, care au avut șomaj tehnic în aceeași lună doar 3 zile.
- în martie 2020, în contextul epidemiei COVID-19, a fost obligată, alături de colega sa,

tot economist M.A.C., prin decizia managementului să-și ia 5 zile din concediul de odihnă aferent anului 2020, pe motiv că ar fi "nealocate și nu vă vrea nimeni".

- În același context, prin decizia managementului societății, atât petentei, cât și colegei sale le-a fost suspendat contractul de muncă pe o perioadă de 3 zile, în perioada 28 – 30 aprilie 2020, în șomaj tehnic, ca efect al reducerii activității urmare a epidemiei COVID-19, în baza prev. art. 52, alin. (1), lit. c) din Codul Muncii.

- Din cauza situației pandemice, începând cu luna martie 2020 și culminând cu ziua de 4 mai 2020, i s-a comunicat petentei și colegei sale, că managementul a decis doar în cazul lor, să fie trecute în șomaj tehnic plătit cu 75% din salariu toată luna mai 2020 (fără decizie scrisă în acest sens), cu toate că restul salariaților (Tesa și muncitori) din companie, de la diverse compartimente, secții, servicii, departamente, au avut numai 3 zile șomaj tehnic în luna mai, în anumite perioade programate/planificate până pe 15 mai, data limită a prelungirii stării de urgență.

- Petenta reiterează faptul că societatea reclamată, în perioada stării de urgență, în contextul pandemiei COVID-19 nu și-a întrerupt sau redus temporar activitatea pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare, însă, doar petenta și colega sa au avut parte de diferențe de tratament, nejustificate în mod obiectiv prin decizia managementului de a li se suspenda contractul de muncă și de a fi trimise în șomaj tehnic toată luna mai, în comparație cu ceilalți colegi.

- De asemenea, le-a fost prezentată doar lor (astfel cum le-a comunicat., șeful Serviciului S.S.P.) o listă cu posturi temporare/activitate/locuri de muncă inferioare calificării și neconforme pregătirii sale profesionale, și anume: curățenie industrială, mașinist pod rulant, strungar, laborant operator legare rulouri, electrician, șofer, prelucrător prin aschiere, sudor, inspector S.S.M., suport manageri proiect (șofer), inginer hidraulist, cu mențiunea că ar avea 2 opțiuni.

- În acest sens, li s-a comunicat faptul că, în cazul în care ar fi optat pentru o activitate/loc de muncă de pe lista prezentată, ar fi fost trimisă în șomaj tehnic doar 3 zile în cursul lunii mai, iar în cazul în care n-ar fi optat pentru nicio activitate/post din listă, ar fi fost trimisă forțat în șomaj tehnic toată luna mai, ceea ce de fapt au și urmărit.

- Astfel, petenta precizează că a semnat decizia de suspendare a contractului de muncă pe perioada 05 – 29 mai 2020, cu toate că a fost anormal și neconform să fie forțată să accepte un post inferior pregătirii și experienței sale, în lipsa pregătirii, a competențelor și a experienței profesionale pe activitățile/posturile de nivel inferior prezentate în listele respective.

- Petenta mai precizează că fusese înștiințată/informată dinainte prin intermediul unui e-mail transmis în data de 24 aprilie 2020 de pe adresa de email Info Liberty Galați, fiind listat pe format de hârtie pentru aceasta și pentru colega sa, cu mențiunea că, în luna mai, personalul TESA studii medii și superioare vor intra în șomaj tehnic numai 3 zile, grupate în luna mai 2020.

- În comparație cu ceilalți colegi/colege din companie/departament/serviciu, nu a putut desfășura activități de telemuncă, deoarece nu are acces la un PC și niciun obiect de activitate bine definit.

**10.** Petenta reiterează că nu a avut nicio alternativă, pentru că nu i s-a propus niciun post/activitate pentru studii superioare din decembrie 2018, deși societatea a angajat și are în desfășurare anunț pentru angajarea de economist fără a fi specificată specialitatea și

profilul.

**11.** Astfel, petenta consideră că este împiedicată să-și continue activitatea conform pregătirii, întrucât nu i se dă vreo sarcină, nu are acces la informații, cu toate că deține o experiență profesională de aproximativ 20 de ani în domeniul economic, financiar – contabil și în ceea ce privește întocmirea de documente financiare și nu a avut nicio abatere de-a lungul anilor, iar toată activitatea sa s-a desfășurat în compania reclamată.

**12.** La fel cum a relatat și în petițiile anterioare, petenta precizează că îi este prezentată, în mod repetat, o listă cu posturi temporare/activitate/locuri de muncă inferioare calificării și neconforme pregătirii profesionale, fapt pentru care a înaintat în scris în data de 16 decembrie 2019 o notificare domnului S.L., șeful Departamentului Operațional Resurse Umane – Flux Primar și Servicii Structural and Skill Pool (SSP) prin care a solicitat să i se comunice temeiurile de fapt și de drept pe care le-a avut în vedere comunicându-i în mod repetat aceeași listă cu aceleași locuri/activități de muncă inferioare la care se adăugau în mod abuziv și Procesele – Verbale cu refuzul posturilor cu încadrare inferioară, fiind șef ierarhic superior.

**13.** Petenta mai adaugă că, din decembrie 2018, de când trenează această situație, în această structură SSP, nu i-a fost prezentată nicio listă cu posturi pentru studii superioare, fiind doar în mod repetat jignită, desconsiderată profesional și social, în condițiile în care societatea a angajat pe post de economist mai multe persoane.

**14.** Având în vedere diferențierea clară între colegii din companie, cărora li s-a comunicat să-și planifice/programeze doar 3 zile de șomaj tehnic și cazul său, faptul că angajatorul a dispus suspendarea contractului de muncă toată luna mai, ca efect al reducerii activității, urmare a situației epidemiologice, petenta adresează întrebarea dacă este legală suspendarea raporturilor de muncă ale angajaților fundamentată în drept pe dispozițiile art. 52 alin. (1) lit. c) Codul muncii, republicat, iar în fapt, pe alte criterii decât cele enumerate în mod expres de lege.

**15.** Conform spuselor petentei, această situație de fapt a fost notificată și la I.T.M. București și la I.T.M. Galați, recomandarea instituțiilor de stat a fost de a se adresa C.N.C.D., astfel că, în virtutea art. 20 alin. (1) din Ordonanța nr. 137 din 31/38/2000, republicată, petenta solicită restituirea de către angajator a diferenței de salariu neîncasat de 25 % pe luna mai 2020, pe perioada stării de urgență; indemnizația de șomaj pe luna mai de care a beneficiat a fost suportată de stat până la 75% din câștigul salariul mediu brut stabilit pe anul 2020.

**16.** Petenta înțelege să dovedească susținerile din petiție cu documentele la care a făcut referire, respectiv:

- decizie suspendare CIM – luna aprilie;
- decizie suspendare CIM – luna mai;
- informare angajator șomaj în luna mai;
- notificare către șeful departamentului / Proces – Verbal de "refuz" atașat la notificare / listă posturi prezentată la data de 9 decembrie 2019;
- listă posturi prezentată la data de 4 mai 2020;
- notificare către C.M., director RU / informare lansare pilot chestionar "Vocea Ta" / adresa de răspuns primită;
- depoziția colegei sale, M.A.C. în calitate de martor, a cărei audiere o solicită în cadrul procedurii de soluționare a petiției.

**17.** Prin notele scrise înregistrate la C.N.C.D. sub nr. 4947/13.08.2020, petenta face referire

la dosarul nr. 290/2019 aflat pe rolul C.N.C.D, la care susține că nu a primit niciun răspuns.

**18.** Petenta dorește să reitereze faptul că se perpetuează situațiile discriminatorii la care este supusă de către angajator, fiind în continuare discriminată, fiindu-i încălcat dreptul la egalitate de șanse și tratament, dreptul la demnitate în muncă, cu restricționarea dreptului la muncă conform pregătirii, experienței sale profesionale acumulate în societate și conform CIM deținut.

**19.** Făcând din nou trimitere la dosarul nr. 290/2019, petenta precizează că obiectul tuturor formelor de discriminare suportate la locul de muncă este cauzat de faptul că, din momentul în care a reclamat comportamentul abuziv, discriminator, de amenințare, constrângere, intimidare, umilire al șefului său ierarhic I.G. (noiembrie 2018), aducându-i la cunoștință doamnei., Director Resurse Umane, nu s-a schimbat nimic, aceasta susținând că a fost înființat un post de economist în cadrul Departamentului Securitate și Acces.

**20.** Ulterior discuției cu., petenta face mențiunea că starea de sănătate i s-a degradat, conform actelor medicale depuse la dosar nr. 290/2019, și a formulat plângere penală împotriva Șefului Serviciului Pază și Acces, domnul I.G.

**21.** Din acel moment, petenta consideră că au început abuzurile și actele discriminatorii (directe și indirecte).

**22.** Urmare a plângerii penale formulate, petenta precizează următoarele:

- în perioada martie 2014 – decembrie 2018 a fost alocată pe un post temporar de secretară (calificarea sa fiind de economist);
- apoi a revenit și fizic, în data de 13 decembrie 2018 din Departamentul Securitate și Acces în Serviciul Structural and Skill Pool (SSP), în cadrul căruia scriptic era și încadrată, pe un salariu brut de 2000 lei (net 1500), un salariu la limita de supraviețuire, ținând cont și de faptul este părinte unic, cu un copil în întreținere.

**23.** În acest context, petenta face precizarea că era ca o sclavă „modernă” deoarece era nevoită să efectueze ore suplimentare aproape în fiecare zi, aproximativ și câte 10-12 ore, a fost agresată fizic, psihic, mental și amenințată că dacă nu stă peste program este „aruncată” înapoi la SSP, deoarece era singura femeie angajată din acel loc din cadrul departamentului Securitate și Acces, restul colegilor fiind bărbați și singura angajată alocată/închiriată din Serviciul Structural and Skill Pool (SSP) pentru a presta activitate la departamentul specificat mai sus.

**24.** Prin notificarea înregistrată cu nr. 5438/08.05.2019 a solicitat directorului Departamentului de Resurse Umane plata drepturilor salariale cuvenite, constând în bonificația anuală care se acorda în luna aprilie a fiecărui an lucrat anterior, în medie de 2,5% pentru anii 2017 – 2018, care se acorda tuturor salariaților încadrați cu studii superioare, conform Contractului Colectiv de Muncă (CCM) și care a fost acordată salariaților TESA, mai puțin petentei, cu încălcarea art. 159, alin. 3 din Codul Muncii.

**25.** Răspunsul primit a fost acela că *"în perioada 2017 – 2018 nu ai ocupat un post de studii superioare, desfășurând activitate de secretariat și nu ai avut obiective"*, iar la solicitarea petentei de explicații a refuzului, directorul Departamentului de Resurse Umane ar fi replicat că așa vrea, în condițiile în care toți angajații companiei încadrați cu studii superioare au un GEDP (care arată obiectivele și criteriile de performanță), cu excepția petentei, chiar dacă figurează cu încadrarea de economist.

**26.** În ceea ce privește criteriile care au stat la baza existenței următoarelor tratamente diferențiate, petenta precizează următoarele:

- Existența unui tratament diferențial și a unei situații analogice care este o discriminare

directă ce a intervenit atunci când petenta a fost tratată mai puțin favorabil decât colega sa M.A.-C. care a fost și este într-o situație comparabilă cu a sa, încadrată în Serviciul Structural and Skill Pool, cu încadrarea de economist, la fel ca petenta.

**27.** Petenta adaugă că, în mod similar, colega sa. a depus cerere de acordare a bonificației pe anul 2018, cu toate că în perioada 2014 – octombrie 2018 aceasta nu a mai fost salariată companiei, ea fiind încadrată în această perioadă în cu totul altă instituție – Shared Service (SSC), însă, în data de 6 Iunie 2019, i s-a transmis telefonic că a doua zi, pe data de 7 Iunie 2019, i se va acorda bonusul de 2,5 % din venitul brut pe tot anul 2018, chiar și în perioada în care nu a figurat ca angajată a companiei până în octombrie 2018.

**28.** În acest context, petenta dorește să sublinieze tratamentul diferențiat la care a fost supusă, fără nicio justificare rezonabilă și obiectivă, cu încălcarea principiului egalității și al nediscriminării.

**29.** Petenta mai adaugă că, pe lângă faptul că acordarea bonificației s-a făcut în funcție de preferințele directorului Departamentului de Resurse Umane, doamna., aceasta i-a impus kolegei sale să nu îi comunice acest fapt și să nu mai vorbească cu petenta (conform celor sesizate prin petițiile anterioare depuse la dosarul nr. 290/219).

**30.** În ceea ce privește criteriul de discriminare, petenta menționează criteriul preferențial, bonificația acordată fiind înregistrată ca ajutor social, dreptul la nediscriminare în cadrul raporturilor de muncă fiind încălcate, în opinia sa, sub 4 aspecte.

**31.** În ceea ce privește refuzul postului de economist din cadrul Departamentului Securitate și Acces, petenta face precizarea că acesta a fost motivat de faptul că, nemaiputând suporta situația, a formulat plângere penală de hărțuire sexuală împotriva numitului., fapt care i-a fost adus la cunoștința atât verbal, cât și în scris doamnei Director., prin notificarea înregistrată cu nr. 13894/10.12.2018.

**32.** De asemenea, petenta mai subliniază faptul că nu a refuzat locul de muncă în cadrul Serviciului Depozite, pentru că ar fi fost inferior pregătirii sale profesionale, ci, din contră, a și acceptat, confirmând faptul că este de acord să ocupe și un post inferior pregătirii sale la Serviciul Depozite, sens în care a și semnat formularele de alocare pe post inferior și s-a prezentat în data de 04 februarie 2019, la noul loc de muncă, la Serviciul Depozite.

**33.** În cursul aceleiași zile, petenta precizează că a fost sunată de Șefa Secției Others din cadrul Serviciului Structural and Skill Pool (SSP) cerându-i-se să se prezinte a doua zi înapoi în SSP.

**34.** Petenta adaugă că, în aceeași zi, au venit în control inspectorii din cadrul Inspectoratului Teritorial de Muncă Galați, ca urmare a reclamației sale făcute în data de 17 ianuarie 2019, prin care solicita luarea de urgență a măsurilor cu privire la angajator, al cărui angajați fac presiuni asupra sa pentru a semna un proces-verbal de refuz al ocupării unui post inferior pregătirii pe care o are, cu scopul de a fi concediată.

**35.** Petenta precizează că i s-a pus stigmatul de "nealocată" și că "nu te vrea nimeni" (pentru că a avut curajul să-l reclame pe., fostul său șef), doamna., prin puterea funcției pe care o deține, izolând-o într-un mod continuu, fără a i se da dreptul la un tratament identic, de egalitate cu ceilalți salariați din societate, dreptul la demnitate în muncă, dreptul la muncă, dreptul de a participa la cursuri, dreptul de a avea un GEDP, dreptul de a avea un computer, dreptul de a avea acces la informații etc.

**36.** Petenta solicită ca C.N.C.D. să dispună înlăturarea consecințelor faptelor de discriminare și restabilirea situației anterioare discriminării în sensul reintegrării în funcția și pe postul deținut anterior în Departamentul Piese Schimb (DPS).

**37.** În ceea ce privește modalitatea de soluționare, raportat la audierea părților implicate în cauză, ținând seama de împrejurările actuale, petenta apreciază că audierea părților se poate stabili la termene prestabilite, la ore diferite pentru a se putea păstra distanțarea fizică sau prin utilizarea sistemului online.

**38.** Petenta atașează drept mijloace de probă înscrisuri:

- Notificarea către doamna., Director RU, înregistrat cu nr. 5438/ 8 Mai 2019 / Adresa de răspuns primită cu nr. de inreg. 9000/ 674/35.06.2019;
- Solicitarea/cererea către domnul., șef Departament înregistrată cu nr. 9320/905/11.12.2019;
- Notificare către domnul., șef departament / Proces-Verbal de "refuz" atașat la notificare / Lista posturi inf. prezentată la data de 9 Dec 2019;
- Adresele către ITM Galați depuse în data de 07 Feb.2019, respectiv în data de 25 ianuarie 2019/ adresa către doamna., Director RU, înregistrată cu nr. 630/17 ian. 2019.
- depozitiile următorului martor, a cărui audiere o solicită în cadrul procedurii de soluționare a petiției, doamna.

**39.** Prin concluziile scrise înregistrate la dosar cu nr. 7571/24.11.2020, petenta confirmă primirea hotărârii în dosarul nr. 290/2019 aflat pe rolul C.N.C.D., iar raportat la punctul de vedere formulat în concret de reclamat în dosarul prezent, precizează că afirmațiile acestuia sunt neadevărate, fapt pentru care, în cazul unui eventual litigiu de muncă, va dovedi existența faptelor reclamate.

### **Sușinerile reclamatului - S.C. Liberty Galați S.A.**

**40.** Reclamatul solicită prin cererea înregistrată la C.N.C.D. sub nr. 5106/24.08.2020 amânarea ședințelor de audiere până la finalul stării de alertă, cu acordarea unui nou termen de audiere și, implicit, a unui nou termen până la care societatea să comunice punctul său de vedere cu privire la petiția formulată.

**41.** Urmare a consultării completărilor depuse la dosar de petentă, reclamatul formulează punct de vedere în concret, înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 6132/05.10.2020 cu referire la solicitarea petentei adresată C.N.C.D. de constatare și sancționare a contravenției prevăzută de art. 15 din O.G. nr. 137/2000, analiza legalității măsurii suspendării raporturilor de muncă fundamentată în drept pe dispozițiile art. 52 alin. 1 lit. c) din Codul Muncii, iar în fapt, pe alte criterii decât cele enumerate în mod expres de lege, respectiv solicitarea de obligare a angajatorului de restituire a diferenței de salariu neîncasat de 25% pe luna mai 2020.

**42.** Astfel, reclamatul solicită clasarea petiției cu privire la faptele invocate de petentă și în dosarul nr. 290/2019, întrucât, prin petiția ce formează obiectul prezentului dosar, petenta ar reitera fapte prezentate în dosarul nr. 290/2019, soluționat print hotărârea Colegiului director nr. 472/03.06.2020, prin care a fost admisă excepția necompetenței materiale a Consiliului cu privire la faptele prezentate în petiția înregistrată la C.N.C.D. sub nr. 2695/17.05.2019.

**43.** Concret, reclamatul dorește să puncteze următoarele aspecte:

- în petiția ce face obiectul prezentului dosar, petenta invocă, din nou, fapte privind pretinsul refuz de a i se oferi un post corespunzător pregătirii sale, precum și pretinsa restrângere a dreptului de acces la informațiile privind posturile disponibile din cadrul Societății și la cursurile de pregătire profesională, petenta referindu-se în acest sens la petițiile înregistrate la C.N.C.D., printre acestea fiind și petiția înregistrată sub nr. 2695/17.05.2019, petiție soluționată prin hotărârea nr. 472/03.06.2020.

- Potrivit dispozițiilor art. 12 alin. (4) din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, aprobată prin Ordinul nr. 144/2008 („Procedura C.N.C.D.”), *„Dacă după trimiterea răspunsului se primește o nouă petiție cu același obiect, aceasta se clasează la numărul inițial, menționându-se faptul că s-a răspuns.”*

**44.** În temeiul dispozițiilor art. 63 și 64 din Procedura C.N.C.D., pe cale de excepție, reclamatul invocă necompetența materială a Consiliului, motivat de următoarele argumente:

- prin raportarea definiției discriminării prevăzute la art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 la motivele expuse de petentă în susținerea cererii sale, nu ar rezulta că faptele și întâmplările descrise de aceasta îndeplinesc condițiile prevăzute de art. 2 alin. 1 sau art. 15 din O.G./ nr. 137/2000 pentru a fi catalogate drept fapte discriminatorii.

- petenta nu a indicat niciun criteriu de discriminare dintre cele menționate în mod expres și limitativ la art. 15 din O.G. nr. 137/2000 (apartenența acesteia la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia).

- petenta nu a făcut dovada aplicării unui tratament diferențiat unor persoane aflate în situații comparabile, iar potrivit prevederilor tezei I a art. 72 din Procedura CNCD, ***„Petentul, respectiv persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte”***.

- Solicitările petentei ca C.N.C.D. să se pronunțe asupra legalității măsurii suspendării raporturilor de muncă, precum și restituirea de către angajator a diferenței de salariu neîncasat de 25% pe luna mai 2020 au natura unui conflict individual de muncă, iar competența de soluționare a unui astfel de conflict de muncă este a instanțelor judecătorești, potrivit art. 126 alin. 1 din Constituție, cu referire la art. 269 alin. (1) din Codul Muncii, respectiv art. 208 din Legea dialogului social nr. 62/2011, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

**45.** Astfel, Consiliul nu are competența de a soluționa solicitări care se încadrează în sfera conflictelor de muncă, respectiv să verifice și să dispună cu privire la legalitatea unui măsuri aplicate în raporturile de muncă sau să dispună restituirea unor pretense drepturi bănești, legiuitorul stabilind, în mod expres, că astfel de conflicte de muncă sunt doar de competența instanțelor judecătorești.

**46.** Reclamatul se raportează și la considerentele reținute de Curtea Constituțională în Decizia nr. 997/2008, și solicită C.N.C.D. să constate că nu sunt îndeplinite elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, iar pe cale de consecință admiterea excepției de necompetență materială a C.N.C.D., problema dedusa soluționării Consiliului intrând în competența instanțelor judecătorești competente potrivit dispozițiilor art. 269 din Codul Muncii, coroborate cu cele ale art. 208 și 2010 din Legea nr. 62/2011 privind dialogul social.

**47.** Pe fond, reclamatul solicită respingerea petiției ca netemeinică, nefondată și nedovedită, pentru următoarele motive:

- Petenta nu indică niciun criteriu de discriminare.

- De asemenea, nu se poate reține că petenta s-a aflat într-o situație comparabilă cu alți salariați ai societății și că a fost tratată în mod discriminatoriu fata de aceștia.

- Nu a existat nicio interdicție din partea conducerii departamentului din care face parte (management) să vorbească cu colegii.

- În contextul pandemiei cu noul coronavirus SARS COV - 2 , declarată ca atare de Organizația Mondială a Sănătății în data de 11 Martie 2020, precum și a actelor normative

emise la nivel național cu privire la starea de urgență și starea de alertă, angajatorul a avut și are obligația de a întreprinde acțiuni împotriva răspândirii noului coronavirus, sens în care a adoptat măsuri interne obligatorii, incluzând dar nelimitându-se la verificarea temperaturii corporale, igienizarea mâinilor și spațiilor în care se desfășoară activitate, distanțarea socială, respectiv evitarea contactului fizic între persoane.

- Măsurile interne decise de conducerea societății însă, au fost obligatorii pentru toți salariații din toate departamentele Societății.

- Simplele afirmații ale petentei potrivit cărora unii colegi nu ar discuta cu ea sau i-ar ignora prezența nu pot fi considerate fapte discriminatorii care ar avea ca scop sau efect "restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social, cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice".

**48.** Raportat la faptul că i s-ar fi interzis accesul în sala de ședințe (unde este instalat și fotocopiatorul), reclamatul punctează că din cauza pandemiei, în cadrul societății s-au instituit reguli stricte privind desfășurarea activității în birouri și distanțarea socială, aplicabile tuturor salariaților; fotocopiatorul se afla într-o sală permanent deschisă, singura condiție impusă salariaților care utilizează copiatorul fiind ca acesta să fie utilizat doar în interes de serviciu.

**49.** Cu privire la faptul că nu i se permitea participarea la ședințele de informare organizate periodic, reclamatul precizează că, având în vedere măsurile adoptate cu privire la limitarea răspândirii noului coronavirus, ședințele de informare se organizează online, pentru a evita contactul fizic între salariați și posibilitatea infectării acestora cu Covid-19, iar informările emise în cadrul ședințelor respective și care se adresează tuturor angajaților sunt afișate la aviziere și pot fi consultate de orice angajat al societății.

**50.** Cu privire la faptul că nu ar avea acces la calculator/rețea de internet/informații/agenda telefonică a numerelor interioare, reclamatul menționează că în cadrul societății există un set de reguli privind alocarea de resurse (echipament IT) către salariați, iar din moment ce petenta nu a acceptat relocarea pe niciun loc de muncă oferit de societate și nu desfășoară efectiv nicio activitate în cadrul societății, nu exista necesitatea alocării / utilizării unui astfel de echipament.

**51.** Cu privire la faptul că ar fi evitată de colegi, ca urmare a dispozițiilor managementului de a nu fi văzuți în companiei ei, reclamatul punctează faptul că nu au existat asemenea dispoziții, singurele dispoziții fiind cele legate de respectarea regulilor de distanțare socială în contextul măsurilor împotriva răspândirii noului Coronavirus SARS COV-2.

**52.** În ceea ce privește aspectul potrivit căruia nu i s-ar fi permis accesul la exprimarea opiniei prin intermediul Proiectului "Vocea ta", reclamatul mai precizează că, la sondajele "Vocea ta" din luna februarie 2020 și din luna mai 2020, angajații care nu au e-mail de serviciu și nu au primit mesajul cu link-ul de acces pentru accesarea chestionarelor, au fost informați că, pentru a răspunde la chestionar, pot utiliza dispozitive personale (telefon mobil, laptop); aceste informații au fost postate la aviziere. Concret, petenta a avut acces la aplicație și putea accesa aplicația respectivă de pe telefonul personal, conform instrucțiunilor transmise și afișate la avizier.

**53.** Cu privire la faptul că în luna mai 2020 i-a fost suspendat contractul individual de muncă ("CIM") pe o durată de 19 zile ca urmare a șomajului tehnic (toata luna mai), spre deosebire de ceilalți colegi cărora CIM le-a fost suspendat numai 3 zile și, drept urmare, a primit o indemnizație de 75% din salariu, spre deosebire de ceilalți colegi care au avut numai 3 zile

CIM suspendat și numai până în data de 15.05.2020 (data încetării situației de urgență), reclamatul învederează următoarele aspecte:

- Orice contestare a oricăror aspecte privind suspendarea CIM sunt de competența instanței de judecată, conform art. 269 alin. (1) din Codul Muncii, respectiv art. 208 din Legea dialogului social nr. 62/2011.
- Petenta nu a contestat în vreun fel măsură suspendării CIM la instanța de judecată competentă, așa cum rezultă din informațiile disponibile pe portal instanțe.
- În luna mai 2020, având în vedere starea de urgență instituită prin Decretul nr. 195/2020, astfel cum a fost prelungită prin Decretul nr. 240/2020, salariații societății s-au aflat în șomaj tehnic un număr de zile. Astfel, mai mulți salariați din Departamentul Structural and Skill Pool ("SSP"), nu doar petenta, au beneficiat de "șomaj tehnic" mai multe zile. În acest sens, un număr 5 (cinci) persoane nerealocate din SSP, care nu au niciun fel de activitate în cadrul SSP, fiind totuși platiți cu salariul corespunzător încadrării fiecăruia dintre ei, au beneficiat de șomaj tehnic, conform art. 52 alin. 1, lit. c) din Codul Muncii și au primit indemnizație de șomaj tehnic în cuantum de 75% din salariul de bază individual corespunzător locului de muncă ocupat, avut la data suspendării CIM, conform prevederilor art. 87 alin. (11) din Contractul Colectiv de Muncă 2019 – 2020 încheiat la nivel de societate. Reclamatul indică în acest sens numele salariaților și precizează faptul că toate deciziile emise în acest sens au semnătură de luare la cunoștință de către salariații respectiv, respectiv faptul că niciunul nu a contestat măsură suspendării CIM la instanța de judecată, potrivit prevederilor legale aplicabile.
- Având în vedere actualul context pandemic, care a condus la o criză economică globală, întreruperea temporară a activității (șomajul tehnic) conform art. 52 alin. (1), lit. c) din Codul Muncii a fost una dintre măsurile de susținere a activității societății, cu păstrarea locurilor de muncă ale salariaților societății.
- În plus, în perioada decembrie 2019 – 19.05.2020, activitatea Departamentului SSP a fost supusă unui control al Inspectoratului Teritorial de Munca Galați, care s-a finalizat cu încheierea Procesului Verbal de control nr. 59320/03.06.2020, prin care s-a reținut inclusiv împrejurarea c- mai mulți salariați din cadrul SSP, nerealocați, au beneficiat de mai mult de 3 zile de șomaj tehnic urmare a decretării stării de urgență în România, în perioada aprilie – mai 2020, fără ca acest fapt să fie considerat nelegal sau discriminatoriu.

**54.** Cu privire la faptul că suspendarea CIM pentru o durată de 3 zile ar fi fost condiționată de conducerea SSP de exprimarea opțiunii de a ocupa un loc de muncă din lista pusă la dispoziție, lista ce conținea numai activități inferioare pregătirii petentei, reclamatul precizează că atât petentei, cât și celorlalți salariați nerealocați din SSP, le-au fost oferite spre ocupare temporară sau permanentă locuri de muncă disponibile, petenta refuzând cu motivul că sunt sub nivelul ei profesional.

**55.** Reclamatul adaugă că, în anul 2018, în urma discuțiilor și a nemulțumirilor manifestate în perioada în care petenta își desfășura activitatea la Departamentul Securitate și Acces, în organigrama acestui departament a fost generat postul de economist, deși activitatea prestată de aceasta era activitate de secretariat, aceasta refuzând această încadrare pe motiv că salariul nu corespundea cerințelor sale.

**56.** De la întoarcerea petentei în cadrul SSP, acesteia i s-a propus schimbarea locului de muncă și a postului în alte departamente, posturi pe care aceasta le-a refuzat, momentul formulării punctului de vedere petenta aflându-se în continuare în structura SSP, până când

se va primi acceptul său cu privire la încadrarea într-un post din cele de care unitatea dispune.

**57.** În anul 2019, petentei i s-au oferit mai multe variante de activitate:

- un loc de muncă la Departamentul Depozite (Depozitul 40), la care aceasta nu s-a prezentat, fapt care a determinat conducerea departamentului să renunțe la această relocare.
- Un alt loc de muncă oferit la Departamentul Lanț Furnizor / Logistica Produse Finite pe post de operator calculator, respins și de această dată de către petentă.

**58.** Astfel, petenta este încadrată în continuare economist în statul de funcțiuni, deși aceasta nu desfășoară niciun fel de activitate, fiind plătită în continuare conform încadrării, încă din anul 2018, societatea neprocedând la alte măsuri prevăzute de lege.

**59.** De asemenea, reclamatul învederează faptul că, în urma controlului efectuat de inspectorii I.T.M. Galați în data de 19.05.2020, aceștia au luat act de mișcarea personalului din cadrul SSP, precum și de faptul ca petenta și o altă salariată,, sunt în continuare nerelocate, deși le-au fost oferite posturi disponibile. În acest sens, reclamatul indică Procesul Verbal de control nr. 59320/03.06.2020 prin care nu s-a dispus nicio măsură și nu a fost constatată nicio faptă contravențională săvârșită de societate în legătură cu aceste aspect.

**60.** Cu privire la faptul că petenta ar fi fost forțată ca în luna martie 2020 să-și ia 5 zile din concediul de odihnă aferent anului 2020, reclamatul precizează că printre măsurile dispuse pentru prevenirea răspândirii noului coronavirus SARS COV-2, s-a numărat și aceea a organizării activității la locurile de muncă, astfel încât să se păstreze distanțarea socială, salariații din birouri să lucreze cât se poate, câte unul singur într-un birou, în acest sens fiind recomandată și efectuarea unor zile de concediu de odihnă.

**61.** În acest context, în luna martie 2020, pentru a reduce riscul de îmbolnăvire cu noul coronavirus, salariaților li s-a solicitat efectuarea unor zile de concediu de odihnă, printre aceștia numărându-se și petenta, fiind întocmită nota de concediu de odihnă conform procedurii interne, iar petenta semnând nota de concediu, fără niciun fel de obiecțiuni (solicitând și prima de vacanță). În cadrul Departamentului SSP au fost 125 de salariați care au efectuat concediul de odihnă în luna martie 2020, conform situației anexate la punctul de vedere.

**62.** Cu privire la faptul că nu ar fi putut desfășura activitate de la domiciliu, întrucât nu are laptop și niciun obiect de activitate bine definit (nu are o fișă de atribuții), fiind expusă contaminării cu SARS COV2 în perioada critică, prin deplasarea la și de la locul de muncă, reclamatul dorește să evidențieze faptul că, deși este încadrată în Departamentul SSP, petenta nu desfășoară niciun fel de activitate, iar expunerea la contaminarea cu SARS CoV2 este general valabilă pentru toți angajații societății, chiar și cu toate măsurile luate de angajator.

**63.** Cu privire la faptul că nu i s-a propus niciun post cu studii superioare din decembrie 2018, deși societatea a angajat și are încă anunțuri active de angajare a unui economist, reclamatul precizează că toate angajările efectuate de societate pe posturi de economist sunt justificate prin aceea că persoanele acceptate au îndeplinit condițiile solicitate de profilul postului, respectiv:

- experiența vastă într-un domeniu sensibil (achiziții);
- preluarea prin protocol a angajaților unei entități subsidiare (ArcelorMittal Best Center of Excellence Romania S.R.L.);

- existența unui domiciliu stabil în raza punctului de lucru în care era postul respectiv (București);
- angajarea unor persoane pe post de mentor (experiența și activitate de 30 de ani în profilul respectiv).

**64.** Concret, reclamatul menționează că petenta nu a corespuns profilului cerințelor posturilor mai sus enumerate, neavând nici disponibilitatea mobilității și nici experiența solicitată.

**65.** Reclamatul adaugă că societatea face eforturi constante pentru relocarea imediată a salariaților către locurile de muncă disponibile și corespunzătoare pregătirii și profilului necesar ocupării unui astfel de loc de muncă, însă există și situații în care perioada până la relocare este mare și presupune costuri și eforturi suplimentare din partea societății, în condițiile în care nu există nicio dispoziție legală care obligă angajatorul să prevadă în Regulamentul Intern perioada maximă în care un salariat lucrează într-un anumit departament/secție/serviciu. În plus, Codul Muncii prevede în mod expres situațiile în care angajatorul are obligația de a oferi salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate, compatibile cu pregătirea profesională, însă petenta nu s-a aflat niciodată în niciuna din aceste situații.

**66.** Cu privire la faptul că petentei i s-ar încălca dreptul la muncă prin neatribuirea vreunei sarcini de serviciu, prin restricționarea accesului la informații, reclamatul adaugă că petenta este tot timpul la curent cu acele informații corespunzătoare prezenței ei în cadrul Departamentului SSP (lista posturilor vacante, informări cu caracter general, etc), fiind plătită conform încadrării în statul de funcțiuni.

**67.** Cu privire la faptul că nu a primit răspuns în termenul prevăzut de Regulamentul Intern la notificarea transmisă în 16.12.2019 către Șef Departament Operațional HR – Flux Primar, reclamatul face mențiunea că în data de 16.12.2019, petenta a formulat o notificare prin care a solicitat să i se pună la dispoziție "*temeiurile de fapt și de drept pe care Liberty le-a avut în vedere cu ocazia comunicării repetate a locurilor de muncă vacante*".

**68.** Astfel, reclamatul dorește să evedențieze faptul că însăși petenta a solicitat în mod direct accesul la listele cu solicitările din departamente pentru locuri de muncă vacante, iar angajatorul i-a pus la dispoziție informații repetate – așa cum reiese și din textul notificării; așadar, listele cu locuri vacante au fost puse la dispoziția petentei, tocmai la solicitarea sa.

**69.** În plus, reclamatul face mențiunea că, la data notificării (decembrie 2019), petenta a fost invitată la Departamentul Resurse Umane pentru discuții pe subiectul notificării. În acest sens, reclamatul precizează că acțiunile angajatorului, prin grija SSP, sunt direcționate către comunicarea directă și indirectă a locurilor de muncă vacante, în scopul identificării posturilor pe care angajații SSP le-ar putea ocupa, în funcție de pregătirea acestora, iar salariații din SSP nerealocați sunt informați în mod constant și ori de câte ori există solicitări din departamente pentru ocuparea unui loc de muncă.

**70.** În consecința, reclamatul solicită C.N.C.D. să constate că faptele invocate de petentă nu se încadrează în niciuna din situațiile enumerate restrictiv de O.G. nr. 137/2000 și nici nu se întemeiază pe vreunul din criteriile de discriminare dintre cele prevăzute de ordonanță, întrucât societatea respectă legislația referitoare la egalitatea de șanse și tratament, non-discriminare, demnitate în muncă, astfel cum s-a concluzionat și în urma controalelor efectuate de instituțiile statului cu privire la aceste aspecte.

**71.** Prin urmare, față de toate cele prezentate mai sus, reclamatul solicită:

- clasarea petiției cu privire la faptele invocate de petentă și în dosarul nr. 290/2019 aflat pe rolul C.N.C.D., în care s-a pronunțat Hotărârea nr. 472/03.06.2020, prin care a fost

admisă excepția necompetenței materiale a Consiliului cu privire la faptele prezentate în respectiva cauză;

- admiterea excepției necompetenței materiale și respingerea petiției ca inadmisibilă;
- pe fond, respingerea petiției, pe considerentul că faptele invocate în petiție nu constituie fapte de discriminare în sensul dispozițiilor O.G. nr. 137/2000.

**72.** Reclamatul formulează concluzii scrise înregistrate cu nr. 7095/06.11.2020 și solicită clasarea petiției cu privire la toate faptele invocate de petentă și în dosarul nr. 290/2019 și reiterate prin petiția formulată în dosarul prezent și completată prin punctul de vedere cu nr. 4947/13.08.2020, admiterea excepției necompetenței materiale și respingerea petiției ca inadmisibilă, iar pe fond, respingerea petiției, pe considerentul că faptele invocate în petiție nu constituie fapte de discriminare în sensul dispozițiilor O.G. nr. 137/2000.

**73.** Astfel, deși prin petiția cu nr. 3818/25.06.2020 petenta a investit C.N.C.D. cu soluționarea unor pretinse fapte de discriminare din anul 2020, prin completarea comunicată ulterior în dosar, petenta reia aspectele sesizate în petiția anterioară (din dosarul nr. 290/2019) și solicită soluționarea unor pretinse fapte de discriminare derulate în perioada noiembrie 2018 – 2019, după cum urmează:

- comportamentul abuziv, discriminator, de amenințare, constrângere, intimidare, umilire al șefului său ierarhic., împotriva căruia a formulat și plângere penală;
- neacordarea bonificației anuale, în procent de 2,5% pentru anii 2017 – 2018, în aprilie 2019, care, potrivit susținerilor petentei, s-ar acorda tuturor salariaților societății cu studii superioare, conform prevederilor Contractului Colectiv de Muncă;
- lipsa formularului GEDP privind obiectivele și criteriile de performanță, în baza căruia se acordă bonificația medie de 2,5%;
- nu i s-au oferit posturi conform pregătirii și experienței profesionale și i s-a îngrădit accesul la cursurile de formare profesională.

**74.** Reclamatul face trimitere la prevederile art. 53 alin. 5 din Procedura C.N.C.D., care stipulează faptul că, în toate cazurile, Colegiul director hotărăște numai asupra obiectului petiției deduse soluționării, circumscris Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată, or, prin petiția cu nr. 3818/25.06.2020, petenta a investit C.N.C.D. cu soluționarea unor pretinse fapte de discriminare din anul 2020.

**75.** Reclamatul dorește să sublinieze faptul că prin punctul de vedere nr. 5600/744/09.07.2019 formulat în dosarul nr. 290/2019, a argumentat deja că aspectele sesizate de petentă nu constituie fapte de discriminare în sensul prevederilor art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, motivat în principal de următoarele considerente:

- faptele incriminate în sarcina șefului ierarhic al petentei (salariații I.G.) sunt de competența organelor de cercetare penală, care s-au și pronunțat, de altfel, în dosarul penal 7724/P/2018.; prin Ordonanța din data de 29.08.2019, Parchetul de pe lângă Judecătoria Galați a dispus clasarea cauzei, întrucât fapta nu există;
- Precizarea petentei referitoare la faptul că nu este informată cu privire la cursurile de formare profesională este nefundată, ținând cont de faptul că managerii din cadrul Serviciului Structural and Skill Pool informează, în mod frecvent, toți angajații acestei structuri cu privire la modificări organizatorice, cursuri, decizii ale Management Committee, informările fiind făcute atât la sală cu toți angajații Secției Realocari Servicii Funcționale & Others, cât și prin afișarea la locuri vizibile a acestor informații;
- Potrivit prevederilor Contractului Colectiv de Muncă încheiat la nivel de unitate,

acordarea bonusului (părții variabile) de 2,5% în medie, calculată la salariul anual individual se face diferențiat în funcție de performanța înregistrată în anul anterior, respectiv în funcție de calificativul obținut de salariat, calificativ ce poate fi de la 1 la 5, conform procedurii privind managementul performanței. Astfel, partea variabilă (bonusul) poate fi cuprinsă între 0% și 5%, în funcție de performanța înregistrată în anul precedent anului în care se poate acorda acest bonus. Având în vedere că pentru performanța în anii 2017 și 2018 petenta a primit calificative inferioare, aceasta nu a primit bonus de performanță.

- Societatea face eforturi constante pentru relocarea imediată a salariaților către locurile de muncă disponibile și corespunzătoare pregătirii și profilului necesar ocupării unui astfel de loc de muncă, însă există și situații în care perioada până la relocare este mare și presupune costuri și eforturi suplimentare din partea companiei.

**76.** În atare condiții, având în vedere faptul că în petiția ce face obiectul acestui dosar, petenta invocă din nou, fapte care au fost deja soluționate prin Hotărârea nr. 472/03.06.2020, emisă în dosarul nr. 290/2019, hotărâre prin care s-a admis excepția necompetenței materiale a C.N.C.D., conform art. 12 alin. (4) din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, aprobată prin Ordinul nr. 144/2008, reclamatul solicită clasarea petiției în ceea ce privește toate faptele invocate și în dosarul nr. 290/2019, iar în ceea ce privește pretinsele fapte din perioada noiembrie 2019 – mai 2020, sesizate prin petiția nr. 3818/25.06.2020, având în vedere că prin completarea petentei înregistrată la dosar sub nr. 4947/13.08.2020 petenta nu aduce completări cu privire la acestea, reclamatul își susține argumentele exprimate prin punctul de vedere formulat și înregistrat cu nr. 5600/918/29.09.2020 și solicită admiterea excepției necompetenței materiale și respingerea petiției ca inadmisibilă, iar, pe fond, respingerea petiției, pe considerentul că faptele invocate nu constituie fapte de discriminare în sensul dispozițiilor O.G. nr. 137/2000.

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

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

**77.** 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.”*

**3. Ordinul C.N.C.D. nr. 144/2008 privind Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor – art. 12:**

*”(...) (3) În cazul în care un petent adresează mai multe petiții cu același obiect, acestea se vor conexe, petentul urmând să primească un singur răspuns, care trebuie să facă referire la toate petițiile primite.*

(4) *Dacă după trimiterea răspunsului se primește o nouă petiție cu același obiect, aceasta se clasează la numărul inițial, menționându-se faptul că s-a răspuns.”*

**4. Hotărârea Colegiului director nr. 472/03.06.2020**

## **Principiile de analiză**

78. 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”.*

79. 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*”.

80. 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**

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

82. Concret, petenta reclamă discriminarea la care este supusă în mod continuu din partea angajatorului, fiindu-i încălcat dreptul la egalitate de șanse și tratament, dreptul la demnitate în muncă, restricționarea dreptului la muncă conform pregătirii, experienței profesionale acumulate în această societate și conform C.I.M.

83. Colegiul director reține spre analiză faptul că petenta s-a mai adresat C.N.C.D. prin petiția înregistrată sub nr. 2695/17.05.2019 (având drept obiect faptul că, fiind salariată în cadrul societății reclamate de 28 de ani, consideră că este discriminată la locul de muncă prin adresarea de injurii, omisiunea transmiterii unui răspuns la sesizarile formulate către conducerea societății și neacordarea bonusului anual), petiție soluționată prin hotărârea nr. 472/03.06.2020.

84. Ulterior, prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 3818/25.06.2020, petenta semnaleză continuarea tratamentului discriminatoriu la locul de muncă prin fapte care presupun refuzul angajatorului de a i se oferi un post corespunzător pregătirii sale, precum și o posibilă restrângere a dreptului de acces la informațiile privind posturile disponibile din cadrul Societății și la cursurile de pregătire profesională.

85. Colegiul ia act de faptul că reclamatul a invocat următoarele aspecte pe cale de excepție:

- Clasarea petiției cu privire la faptele invocate de petentă și în dosarul nr. 290/2019 și reiterate prin petiția formulată în dosarul prezent și completată prin notele scrise cu nr. 4947/13.08.2020 – în aceste sens, Colegiul director s-a pronunțat deja prin Hotărârea nr.

472/03.06.2020 (fiind admisă excepția necompetenței materiale a Consiliului cu privire la faptele prezentate în respectiva cauză);

- Pentru faptele reclamate suplimentar – excepția de necompetență materială a C.N.C.D., organele de cercetare penală fiind competente pentru faptele incriminate în sarcina șefului ierarhic al petentei (salariatul.), respectiv instanțele judecătorești pentru solicitările care se încadrează în sfera conflictelor de muncă (legalitatea unor măsuri aplicate în raporturile de muncă sau restituirea unor pretinse drepturi bănești, solicitarea de reintegrare în funcția și pe postul deținut anterior în Departamentul Piese Schimb, participarea la cursurile de formare profesională, aspecte care țin de acordarea anumitor drepturi salariale pe nedrept altor angajați).

**86.** Concret, Colegiul ia act de solicitările petentei atât din memoriul inițial, cât și din completările depuse la dosar în urma primirii citației în prezentul dosar și constată identitate de obiect cu solicitările din petiția nr. 2695/17.05.2019 ce a făcut obiectul dosarului 290/2019, fapt pentru care decide clasarea petiției raportat la aceste solicitări, în baza art. 12 alin. 4 din Ordinul C.N.C.D. nr. 144/2008 privind Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor.

**87.** Pe fond, Colegiul reține că petenta este angajată a S.C. Liberty Galați (fost Arcelor Mittal S.A.), începând cu anul 1993, având profesia de economist și fiind încadrată la momentul formulării petiției în cadrul Departamentului Resurse Umane, Serviciul Structural and Skill Pool (SSP).

**88.** De asemenea, Colegiul se raportează la apărarea reclamatului și reține că, în perioada decembrie 2019 – 19.05.2020, activitatea Departamentului SSP în care era încadrată petenta a fost supusă unui control al Inspectoratului Teritorial de Muncă Galați, în urma căruia a fost încheiat Procesul Verbal de control nr. 59320/03.06.2020, act prin care s-a reținut faptul că mai mulți salariați din cadrul SSP, nerealocați, au beneficiat de mai mult de 3 zile de șomaj tehnic urmare a decretării stării de urgență în România în perioada aprilie – mai 2020, iar raportat la mișcarea personalului din cadrul SSP, atât petenta, cât și o altă salariată,, erau în continuare nerealocate, deși le-au fost oferite posturi disponibile.

**89.** Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul reține excepția invocată în cauză, raportat la obiectul plângerii, respectiv excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării invocată de reclamat cu privire la eventuale fapte de natură penală, competente în acest sens fiind organele de cercetare penală / instanța de judecată, precum și cu privire la solicitările care se încadrează în sfera conflictelor de muncă, competența aparținând instanțelor judecătorești.

**90. 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.

**91.** 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.

**92.** De asemenea, Colegiul director reține că excepția de necompetență materială invocată din reclamat a fost pusă în dezbatere petentei prin adresa nr. 5841/23.09.2020, 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.”*

**93.** Examinând susținerile petentei, apărarea reclamatului și legislația în vigoare, Colegiul director constată că, în ceea ce privește eventualele fapte de natură penală reclamate (comportamentul abuziv, discriminator, de amenințare, constrângere, intimidare, umilire al șefului său ierarhic., împotriva căruia a formulat și plângere penală) sunt competente organele de cercetare penală / instanța de judecată, iar în ceea ce privește aspectele care țin de raporturile de muncă (legalitatea unor măsuri aplicate, restituirea unor pretinse drepturi bănești, solicitarea de reintegrare în funcția și pe postul deținut anterior în Departamentul Piese Schimb, participarea la cursurile de formare profesională, aspecte care țin de acordarea anumitor drepturi salariale pe nedrept altor angajați), competența aparține instanței judecătorești.

**94.** 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.

**95.** 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.

**96.** De asemenea, Consiliul nu are competența de a soluționa solicitări care se încadrează în sfera conflictelor de muncă, respectiv să verifice și să dispună cu privire la legalitatea unui măsuri aplicate în raporturile de muncă sau să dispună restituirea unor pretinse drepturi bănești, legiuitorul stabilind, în mod expres, că astfel de conflicte de muncă sunt doar de competența instanțelor judecătorești.

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. Clasarea petiției cu privire la faptele ce au făcut obiectul dosarului nr. 290/2019 și soluționate prin Hotărârea nr. 472/03.06.2020;
2. Admiterea excepției de necompetență materială a C.N.C.D. cu privire la eventuale fapte de natură penală (comportamentul abuziv, de amenințare, constrângere, intimidare, umilire din partea șefului ierarhic), competente în acest sens fiind organele de cercetare penală / instanța de judecată;
3. Admiterea excepției de necompetență materială a C.N.C.D. cu privire la solicitările care se încadrează în sfera conflictelor de muncă, competența aparținând instanțelor judecătorești;
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 01.09.2021 au fost: ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru, JURA CRISTIAN – Membru (online), LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA Maria – Membru, OLTEANU Cătălina – Membru, POPA Claudia Sorina – Membru (online).**

**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: 06.10.2021**

**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.