



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 725 din 06.10.2021

Dosar nr.: 320/2021

Petiția nr.: 3238/28.04.2021

Potent:

Reclamată: S.N.G.N. Romgaz Sucursala Târgu-Mureș

Obiect: presupusă discriminare în domeniul angajării și exercitării profesiei

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

S.N.G.N. Romgaz Sucursala Târgu-Mureș reprezentată prin S.N. G. N. Romgaz S.A.
– Mediaș, Piața C.I. Motas nr. 4, județ Sibiu

II. Procedura de citare

3. În temeiul art. 20, alin.4, din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, prin intermediul adreselor nr. 3238/13.05.2021 și 3562/13.05.2021 a citat părțile la 03.06.2021.

4. Procedura legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

5. Potentul se adresează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării pentru a reclama faptul că, în urma reintegrării pe funcția anterior deținută revocării din funcție, în 01.01.2020, în urma sentinței 407/30.06.2020 emisă de Tribunalul Mureș, acesta este discriminat. Sentința nu este definitivă, dosarul fiind la momentul depunerii petiției pe rolul Curții de Apel Târgu – Mureș.

6. Astfel, acesta arată faptul că este angajatul reclamatei din anul 2002, având o traiectorie profesională ascendentă. Inițial, în anul 2002, acesta a ocupat poziția de inginer petrolist, ulterior, șef birou Distribuție Gaze, din anul 2018 director interimar al sucursalei și din 2019 până la revocare, în 01.01.2020, a deținut funcția de Director Sucursala la Sucursala Romgaz Târgu Mureș cu contract pe perioada nedeterminată de timp.

7. Potentul susține că este supus la o acțiune de șicanare, cu scopul de a fi determinat să accepte poziția conducerii, de a nu încurca grupurile de interese din cadrul societății reclamate și, în cele din urmă, de a renunța la demersurile de apărarea sa.

8. Astfel, potentul susține că a fost chemat la comisia de disciplină în vederea

cercetării disciplinare prealabile ca urmare a sesizării nr. 15241/11.05.2020 formulată de noul director de sucursală și cercetarea a avut loc în data de 27.05.2020, în lipsa petentului, fiind finalizată prin propunerea de neaplicare a unei sancțiuni. Aceasta cercetare a fost urmată de o altă cercetare, tot la inițiativa directorului sucursalei, finalizată prin emiterea unei decizii de sancționare cu reducerea salariului cu 10%, pe o durată de 3 luni. Această decizie a fost contestată, acțiunea formând obiectul dosarului nr. 1703/102/2020, în curs de judecată pe rolul Tribunalului Mureș.

9. Petentul precizează că, deși Sentința nr. 407/30.06.2020 era executorie de drept de la momentul pronunțării sale, reclamata, prin organele sale de conducere, nu numai că nu a dat curs solicitării formulate în ceea ce privește reintegrarea în funcția deținută anterior ci, din contră, a procedat la inițierea organizării unui concurs pentru ocuparea cu caracter definitiv a postului de director la Sucursala Târgu Mureș.

10. Apreciind că acest demers este nelegal, petentul a fost obligat să formuleze pe calea ordonanței președințiale, o cerere de suspendare parțială a concursului organizat de către aceasta, până la soluționarea definitivă a dosarului nr. 35/102/2020 a Tribunalului Mureș, ce a făcut obiectul dosarului nr. 2002/102/2020. Prin Decizia nr. 680/A din 15.12.2020 a Curții de Apel Târgu Mureș s-a admis apelul declarat de petent împotriva Sentinței civile nr. 835/20.10.2020 a Tribunalului Mureș și, drept consecință, s-a schimbat în tot hotărârea atacată, în sensul admiterii cererii de ordonanță președințială și suspendării concursului organizat pentru ocuparea postului în cauză, până la soluționarea definitivă a dosarului.

11. Nu în ultimul rând, reclamata a înregistrat la Tribunalul Sibiu o acțiune de cerere de constatare a nulității absolute a actului adițional prin care petentul a fost numit în funcția de Director de Sucursală în cadrul societății reclamate (dosar nr. 2490/85/2020), în prima instanță litigiul fiind câștigat de către petent.

12. Petentul susține că reclamata are o manieră discreționară în care procedează în raporturile cu angajații săi, în măsura în care poziția acestora contravine intereselor personale ale conducerii și a faptului că discriminarea acestuia se înscrie tot în aceeași notă șicanatorie, pentru a-l pune în situații de inferioritate în raport de restul colectivului, pe baza criteriului litigios.

13. Mai mult, petentul arată că deține mai multe autorizații și acreditări, una dintre acestea fiind cea emisă de către INSEMEX, respectiv *Autorizația pentru personalul cu responsabilități privind echipamentele tehnice și instalațiile din spațiile industriale cu pericol de atmosfere explozive*. Petentul deține această autorizație de 15 ani, aceasta fiind acordată pentru activitățile de punere în funcțiune, utilizare/exploatare, inspecție, întreținere. Aceasta a fost prelungită de două ori, ultima dată la data cu numărul 476/02.07.2018, cu valabilitate până la data de 02.07.2021 și cu posibilitate de prelungire.

14. Petentul, aflând despre faptul că urma să fie organizată o sesiune de prelungire a autorizației eliberate de INSEMEX Petroșani, în perioada 26-28.04.2021, și că acesta nu era cuprins pe lista personalului care urma să fie evaluat, a avut o discuție cu Directorul Sucursalei Târgu-Mureș prin care i-a arătat disponibilitatea de a participa la această sesiune, însă susține că i s-ar fi comunicat că autorizația respectivă nu îi este necesară ca urmare a faptului că, în prezent, nu are astfel de atribuții deși cursurile de pregătire profesională la care a participat până la revocarea din funcții nu erau urmate

sub această condiție. Petentul precizează că nu a putut accepta justificarea pentru îngrădirea dreptului la prelungirea autorizației deținute, având în vedere faptul că la nivelul societății există o mare mobilitate a personalului angajat, iar una dintre cerințele pentru ocuparea unor anumite funcții putând fi chiar existența autorizației.

15. Totodată, petentul a formulat în scris o cerere pentru aprobarea înscrierii pe lista cu personalul Sucursalei care urma să participe la sesiunea de prelungire a Autorizației eliberate de INSEMEX Petroșani, desfășurate în perioada 26-28.04.2021 cu mențiunea că, în măsura în care societatea nu este de acord cu suportarea costurilor necesare prelungirii autorizației, se angaja să le suporte personal, solicitarea fiind de a fi inclus pe lista de persoane comunicata de către Sucursala Târgu Mureș a SNGN ROMGAZ pentru examinare, neincluderea pe această lista punându-l în imposibilitatea de a participa.

16. Serviciile de instruire specializată (seminarizare) se fac în baza solicitărilor scrise primite de INSEMEX-GANEX de la persoanele juridice sau persoanele fizice autorizate.

17. Întrucât autorizația petentului a fost utilizată doar în interesul reclamatei, petentul desfășurându-și activitatea strict în calitate de angajat al acesteia, neavând alte forme de organizare, refuzul de a-l înscrie pe lista personalului echivalează cu privarea în mod nelegal de posibilitatea de prelungire a acestei autorizații, fiind totodată o manifestare discriminatorie în raport de ceilalți angajații ai societății, deținători ai autorizației în discuție. Până la data organizării sesiunii de examinare, petentul nu a primit niciun răspuns la solicitarea formulată, nici din partea SNGN Romgaz SA și nici din partea Sucursalei.

18. Petentul aduce clarificări, susținând că este singurul angajat al reclamatei care nu a fost cuprins în lista de propuneri pentru cursul respectiv de formare profesională. Totodată, acesta menționează că, în ultimii doi ani, nu a mai beneficiat de cursuri de formare profesională.

19. Petentul precizează că modificarea recentă adusă Codului Muncii, aplicabilă din iulie 2020, include noțiunile de victimizare și discriminare prin asociere, refuzul de a-l cuprinde în lista personalului la selecția pentru programe de formare și dezvoltare profesională fiind o acțiune discriminatorie. În conformitate cu dispozițiile art. 39 alin.1 lit. g Codul Muncii raportat la dispozițiile art. 8 alin.1 și coroborat cu dispozițiile art. 40 alin.2 lit. c Codul Muncii, angajatorului îi revine obligația imperativă de a acorda salariatului toate drepturile ce decurg din lege, printre acesta fiind și dreptul de acces la formare profesională, pe care petentul nu numai că l-a solicitat expres dar s-a și oferit să suporte contravaloarea taxei de examinare. Petentul apreciază că discriminarea pe piața muncii s-a realizat prin bullying la locul de muncă, respectiv printr-un comportament abuziv, repetitiv și persistent, manifestat de o persoană aflată într-o poziție mai înaltă decât el.

Susținerile reclamatului

20. Reclamatul, S.N.G.N. Romgaz Sucursala Târgu-Mureș reprezentată prin S.N. G. N. Romgaz S.A, prin notele scrise depuse la dosar, susține că cele sesizate de petent reprezintă litigii de muncă nesoluționate definitiv de către instanțele de judecată.

21. Astfel, reclamatul aduce clarificări speței, precizând că petentul, prin cererea

înregistrată sub numerele 9905/09.04.2021 și 1609/09.04.2021, a solicitat aprobarea înscrierii acestuia pe lista cu personalul Sucursalei Târgu Mureș, care urma să participe la sesiunea de prelungire a Autorizației eliberate de Insemex Petroșani. Subsidiar, a precizat că, în măsura în care societatea nu ar fi de acord cu suportarea costurilor aferente formării profesionale, este dispus să suporte el însuși aceste cheltuieli.

22. Față de cererea sus-menționată s-a solicitat formularea unui punct de vedere juridic, transmis prin adresa nr. 13011/21,04.2021 Directorului General al reclamatei.

23. Astfel, petentului i s-a comunicat răspunsul, informându-l că nu poate fi soluționată în mod favorabil cererea, având în vedere că formarea profesională solicitată nu a fost prevăzută în planul anual de formare profesională, punându-i-se în vedere că se va analiza posibilitatea cuprinderii în planul de formare profesională pentru anul 2022.

24. Reclamatul susține că solicitarea petentului echivalează cu o propunere de formare profesională din inițiativa salariatului în conformitate cu prevederile art. 196, alin. (1), teza a II - a din Codul Muncii coroborat cu art. 86, alin. (2) din Contractul Colectiv de Muncă în vigoare la nivelul societății angajatoare.

25. Reclamatul susține că, în speță, nu incumbă angajatorului vreo obligație legală de a aproba în mod automat cererea petentului, după cum a menționat, participarea unui salariat la formare profesională poate fi realizată doar cu acordul angajatorului. Desigur, angajatorul are obligația de a asigura un tratament egal tuturor salariaților și de a combate orice formă de discriminare cu ocazia exercitării dreptului de a organiza funcționarea unității. În ceea ce privește, însă, problematica aprobării sau respingerii participării unui salariat la orice fel de cursuri de formare profesională, angajatorul va analiza temeinicia tot din prisma drepturilor anterior menționate, respectiv dacă în raport de sarcinile concrete trasate salariatului unitatea are nevoie de aptitudinile sau competențele care urmează a fi dobândite de acesta pentru buna sa organizare și funcționare.

26. Reclamatul precizează că obligația angajatorului de a asigura formarea profesională continuă a salariaților prevăzută de art. 194 din Codul Muncii nu contravine celor expuse. În speță, societatea susține că și-a îndeplinit obligația asigurării formării profesionale continue a petentului, acesta participând la cursuri de formare profesională în ultimii doi ani, depunând ca dovadă comunicările purtate între Serviciul Juridic și Sucursala Tg. Mureș.

27. În cadrul ședinței de audieri, reclamatului i s-au solicitat informații suplimentare în baza principiului inversării probei, din cuprinsul cărora să rezulte faptul că există și alte persoane în situații similare cu petentul și, de asemenea, să reiasă dacă petentului, de la data revocării din funcția deținută, i s-au aprobat astfel de cursuri de formare profesională, de prelungire a unor autorizații.

28. Din documentele depuse de reclamat nu reiese că există și alți angajați cărora li s-a interzis prelungirea autorizațiilor și, mai mult, se conturează ideea că petentul nu a participat la nicio formă de pregătire profesională de la revocarea acestuia din funcția deținută.

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

Constituția României

Articolul 16

Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

Nimeni nu este mai presus de lege.

Articolul 41

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

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.

O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

Art. 2. (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.

Art. 2. (5) Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

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

Codul muncii

Art. 5. - (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.

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

(4) Constituie discriminare indirectă orice prevedere, acțiune, criteriu sau practică aparent neutră care are ca efect dezavantajarea unei persoane față de o altă persoană în baza unuia dintre criteriile prevăzute la alin. (2), în afară de cazul în care acea prevedere, acțiune, criteriu sau practică se justifică în mod obiectiv, printr-un scop legitim, și dacă mijloacele de atingere a acelui scop sunt proporționale, adecvate și necesare.

(5) Hărțuirea constă în orice tip de comportament care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2) care are ca scop sau ca efect lezarea demnității unei persoane și duce la crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator.

(6) Discriminarea prin asociere constă din orice act sau faptă de discriminare săvârșit(ă) împotriva unei persoane care, deși nu face parte dintr-o categorie de persoane identificată potrivit criteriilor prevăzute la alin. (2), este asociată sau prezumată a fi asociată cu una sau mai multe persoane aparținând unei astfel de categorii de persoane.

(7) Constituie victimizare orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

(8) Orice comportament care constă în a dispune, scris sau verbal, unei persoane să utilizeze o formă de discriminare, care are la bază unul dintre criteriile prevăzute la alin. (2), împotriva uneia sau mai multor persoane este considerat discriminare.

(9) Nu constituie discriminare excluderea, deosebirea, restricția sau preferința în privința unui anumit loc de muncă în cazul în care, prin natura specifică a activității în cauză sau a condițiilor în care activitatea respectivă este realizată, există anumite cerințe profesionale esențiale și determinante, cu condiția ca scopul să fie legitim și cerințele proporționale.

Art. 6. - (1) Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nicio discriminare.

29. Colegiul director va analiza obiectul dosarului reprezentând o posibilă faptă de discriminare față de un angajat, la locul de muncă.

30. **În drept**, sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este raportat la apartenența lor la unul

dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată.

31. O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții :

32. Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)

33. Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: *rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.*

34. Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege.

35. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Ca atare, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai din cauza apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării.

36. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în Art. 2 alin. 1 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamante (pârâtului).

37. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

38. De asemenea, pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin.1

deosebirea, excluderea restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin.1, și trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile dar care sunt tratate în mod diferit pe baza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit.

39. Raportat la cele de mai sus, Colegiul director trebuie să analizeze dacă reclamata, S.N.G.N. Romgaz Sucursala Târgu-Mureș, a exercitat asupra petentului, pe baza criteriului litigios, acte de discriminare și de hărțuire.

40. Astfel, pe baza documentelor depuse la dosar, Colegiul director a reținut că, în urma revocării de pe funcția de director al sucursalei pe perioadă nedeterminată, în 10.01.2020, petentul a contestat decizia în instanța de judecată, soluția fiindu-i favorabilă, instanța hotărând repunerea în funcția deținută anterior, chiar dacă această sentință nu era definitivă. Colegiul reține că faptele săvârșite ulterior acestei date sunt de natură litigioasă, acela de a fi pe poziții contrare.

41. Totodată, Colegiul reține că, deși petentul trebuia să fie repus pe poziția deținută anterior, aceea de Director de Sucursală, acesta ocupă poziția de șef la Protecția Mediului în cadrul aceleiași sucursale. Mai mult, postul inițial a fost scos la concurs de către reclamant însă a fost suspendat până la soluționarea definitivă a cauzei. Astfel, în acest context, Colegiul director a analizat refuzul aprobării participării la sesiunea de prelungire a autorizației deținută de petent de 15 ani, prin neincluderea petentului în planul anual de pregătire a personalului, neasumarea costurilor financiare din partea petentului pentru prelungirea autorizației și condiționarea prelungirii acestei autorizații de atribuțiile deținute la acel moment de petent. Colegiul director constată, printre altele, că, deși reclamantului i s-au solicitat informații suplimentare în baza principiului inversării probei, din cuprinsul cărora să rezulte faptul că există și alte persoane în situații similare cu petentul și că petentului, de la data revocării din funcția deținută, i s-au aprobat cursuri de formare profesională, de prelungire a unor autorizații, petentul nu a participat la nicio formă de pregătire profesională, fiindu-i îngrădit acest drept.

42. Astfel, Colegiul director constată că petentului i s-a aplicat un tratament injust, în mod continuu, discriminatoriu, în legătură cu criteriul invocat, cel litigios. Astfel, Colegiul director constată că refuzul reclamatei este motivat de faptul că petentul nu are atribuțiile necesare deținerii unei astfel de acreditări, deși acesta a deținut în mod continuu această autorizație, timp de 15 ani, de la nivelul de execuție la cel de director de Sucursală, nepunându-se niciodată problema condiționării deținerii autorizației de anumite atribuții stricte. Prin metoda deducției, la momentul la care petentul deținea funcția de Director de Sucursală, beneficia și de această autorizație, funcție pe care instanța a stabilit că ar fi trebuit să o dețină și la momentul la care a solicitat angajatorului prelungirea acesteia. Cu alte cuvinte, se constată faptul că petentul ar fi trebuit să fie repus pe funcția deținută anterior, pentru care i s-a prelungit respectiva autorizație, deducându-se faptul că petentul defășura atribuții corespunzătoare deținerii acesteia. Faptul că reclamantul justifică faptul că nu i-a prelungit petentului autorizația întrucât nu desfășoară atribuții corespunzătoare deținerii unei astfel de autorizații nu se poate susține, întrucât postul pe care petentul îl ocupă la momentul analizării speței nu este cel pe care ar fi trebuit să îl ocupe, este inferior celui deținut

anterior. Astfel, Colegiul director constată că i s-a încălcat acest drept, fără a exista justificări obiective, întrucât petentul ar fi avut atribuțiile necesare deținerii unei astfel de autorizații.

43. Colegiul director constată că petentul este singurul angajat căruia i s-a refuzat acest drept și că, în ultimii doi ani, de la revocarea din funcție, nu a mai beneficiat de cursuri de formare profesională. Mai mult, Colegiul director constată că refuzul societății a fost prezent și în situația în care petentul s-a oferit să acopere contravaloarea serviciilor din resurse proprii, în condițiile în care de existența acestei acreditări este condiționată mobilitatea profesională în cadrul societății.

44. Opinie separata în ceea ce privește aplicarea sancțiunii, formulată de Maria Moța și Claudia Sorina Popa – membrii în Colegiul director

1. În speța analizată, cele sesizate de petent reprezintă litigii de muncă nesoluționate definit de către instanțele de judecată.

2. În ceea ce privește participarea la cursurile de formare profesională, petentului i s-a comunicat că cererea nu poate fi soluționată în mod favorabil, având în vedere că formarea profesională solicitată nu a fost prevăzută în planul anual de formare, punându-i-se în vedere că se va analiza posibilitatea cuprinderii în planul de formare profesională pentru anul 2022. Pe de altă parte, societatea consideră că și-a îndeplinit obligația asigurării formării profesionale continue a petentului, acesta participând la cursuri de formare profesională în ultimii doi ani.

3. Solicitarea petentului echivalează cu o propunere de formare profesională din inițiativa salariatului în conformitate cu prevederile art. 196, alin. (1), teza a II - a din Codul Muncii coroborat cu art. 86, alin. (2) din Contractul Colectiv de Muncă în vigoare la nivelul societății angajatoare.

4. Participarea unui salariat la formare profesională poate fi realizată doar cu acordul angajatorului. Desigur, angajatorul are obligația de a asigura un tratament egal tuturor salariaților și de a combate orice formă de discriminare cu ocazia exercitării dreptului de a organiza funcționarea unității. În ceea ce privește, însă, problematica aprobării sau respingerii participării unui salariat la orice fel de cursuri de formare profesională, angajatorul va analiza temeinicia tot din prisma drepturilor anterior menționate, respectiv dacă în raport de sarcinile concrete trasate salariatului unitatea are nevoie de aptitudinile sau competențele care urmează a fi dobândite de acesta pentru buna sa organizare și funcționare.

5. Reclamatul a precizat că obligația angajatorului de a asigura formarea profesională continuă a salariaților prevăzută de art. 194 din Codul Muncii nu contravine celor expuse. În speță, întrucât în privința petentului societatea și-a îndeplinit obligația asigurării formării profesionale continue, acesta participând la cursuri de formare profesională în ultimii doi ani. În vederea dovedirii depunem comunicările purtate între Serviciul Juridic și Sucursala Tg. Mureș.

6. Reclamata a adus și argumentul că autorizația respectivă nu îi este necesară petentului ca urmare a faptului că, în prezent, nu are astfel de atribuții specifice iar cursurile de pregătire profesională la care a participat până la revocarea din funcții nu erau urmate sub această condiție.

7. Potrivit Constituției României, art 14, „Cetățenii sunt egali în fața legii și a

autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări,, prin urmare dreptul de a participa la cursuri de formare profesională trebuie acordat și altor salariați, nu doar celor cu funcții de conducere sau care participă în mod regulat la astfel de instruirii.

8. Petentul, în calitate de fost director, poate să sprijine și participarea tinerilor salariați la cursuri de formare, pentru a-și dezvolta aptitudinile și cariera profesională, în vederea asigurării viitorului companiei cu resurse umane bine calificate. Acesta poate fi un lider de succes care nu are sentimente de inferioritate, deoarece inferioritatea nu este impusă din afară iar funcția ocupată la un moment un om, acesta fiind definit de atitudinea lui față de situația respectivă.

9. Traectoria profesională poate fi ascendentă în mod continuu, însă e nevoie să accepți la un moment dat că poate a venit momentul să și dai din experiența ta spre generațiile următoare, nu doar să primești și să acumulezi ca si individ.

Așa cum se arată în documentația depusă în probatoriu, în perioada îndeplinirii funcției de director de sucursală, și cea de șef serviciu protecția mediului, în fișele de post aferente acestor poziții nu există atribuții, sarcini, operații care să necesite reînnoirea autorizației în cauză pentru îndeplinirea acestora de către petent și nici nu are atribuții de serviciu specifice, în speță activități în legătură cu echipamente tehnice și instalații cu pericol de atmosfere explozive. În acest context, trimiterea la astfel de cursuri a petentului putea atrage eventuale sancțiuni din partea Curții de Conturi, în momentul unii control care să vizeze modalitatea de cheltuire a banilor inclusiv pentru cursurile de formare profesională deoarece, în cazul petentului, sumele respective nu ar fi putut fi justificate.

10. Pe de altă parte, susținerile petentului privind existența unei stări generalizate de discriminare la locul de muncă sunt ambigue și echivoce, existența unor litigii de muncă nesoluționate în mod definitiv neputând reprezenta o dovadă în acest sens.

11. De asemenea, din chiar modul de adresare al petentului rezultă că are o atitudine de superioritate față de actualul director– (așa cum reiese din cererea adresată conducerii Romgaz cu nr. 11609/09.04.2021, pag 3 alin.1). Faptul că actualul director nu deținea autorizația respectivă demonstrează, în viziunea petentului, un minus în pregătirea profesională a acestuia.

12. În același sens, așa cum petentul consideră că ocuparea unei funcții de conducere poate fi vremelnică, trebuia să extindă această apreciere și la propria persoană. (pag. 3 alin. ultim din cererea menționată)

13. Mecanismul sancțiunilor contravenționale este unul care are o arhitectură bazată pe principiul proporționalității și al necesității, care derivă din principiul constituțional consacrat de art. 53 din Constituție. În sistemul sancțiunilor contravenționale, avertismentul reprezintă cea mai ușoară dintre acestea, atunci când fapta este de o gravitate redusă.

14. Sancțiunile contravenționale sunt acele sancțiuni de drept aplicate în limitele prescrise de lege, în mod oportun și proporțional, persoanei care se face vinovată de săvârșirea faptei, orice persoană putând fi sancționată doar o singură dată pentru fapta comisă. Art. 5 din O.G. nr. 2/2001 reglementează sancțiunile specifice dreptului contravențional, sancțiuni ce îi sunt aplicabile subiectului de drept care încalcă norma juridică de drept contravențional printr-o conduită contrară acesteia. Aplicarea sancțiunilor contravenționale, respectiv sancționarea propriu-zisă a subiectului de drept

pentru nesocotirea normelor de drept contravențional, se face potrivit unor principii, asemenea sancțiunilor de drept penal, și anume: principiul legalității sancțiunilor contravenționale, principiul stabilirii unor sancțiuni contravenționale compatibile cu concepția moral-juridică a societății, principiul individualizării (personalizării și proporționalității) sancțiunilor contravenționale, principiul personalității sancțiunilor contravenționale și principiul unicității aplicării sancțiunilor contravenționale (ne bis in idem). Aceste considerente cu privire la procesul de individualizare a sancțiunilor sunt aplicabile în cazul tuturor contravențiilor, indiferent de actul normativ care le prevede și le sancționează, dispozițiile O.G. nr. 2/2001 având caracter de drept comun în materie, fiind astfel aplicabile și în cazul contravențiilor prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000.

15. Principiul proporționalității atestă că toate sancțiunile principale sau complementare aplicate unui anumit contravenient, într-o anumită situație, trebuie să fie dozate în funcție de gravitatea faptei. Principiul proporționalității este apropiat de principiul oportunității, ce trebuie respectat în toate cazurile și care stabilește că, la aplicarea sancțiuni, se va urmări realizarea caracterului represiv și preventiv al acesteia. Astfel, fiecare sancțiune aplicată de organele abilitate trebuie să fie proporțională cu fapta săvârșită.

16. În acest sens s-a pronunțat și Curtea Constituțională prin DECIZIA nr. 732 din 20 noiembrie 2018 referitoare la excepția de neconstituționalitate a prevederilor art. 5 alin. (5), (6) și (7) și art. 34 din Ordonanța Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor.

17. Având în vedere cele menționate, considerăm că, în speță, aplicarea avertismentului este suficientă pentru atingerea scopului corectiv al acestei sancțiuni.

45. Din considerentele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, Colegiul director, cu unanimitate de voturi a membrilor prezenți, constată că asupra petentului s-au săvârșit fapte de discriminare și de hărțuire, pe baza criteriului litigios, încălcându-i-se dreptul la formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională și la egalitatea în domeniul muncii și exercitării profesiei, în conformitate cu prevederile art. 2(1), art. 2(5) și art. 7 lit d. din O. G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

De asemenea, Colegiul director dispune, cu 7 voturi pentru și 2 împotriva, sancționarea reclamatului cu o amendă contravențională de 3 000 lei, conform art. 7 din OG nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor și art. 26 alin (1) din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare, republicată.

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Constatarea săvârșirii de către partea reclamată, de S.N. G. N. Romgaz S.A. prin reprezentant legal, cu sediul în Mediaș, Piața C.I. Motas nr. 4, județ Sibiu, a unor fapte de discriminare și de hărțuire potrivit art. 2 alin (1), art. 2 alin (5) și art. 7 lit. d din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare, republicată;
2. Sancționarea cu amendă contravențională în cuantum de 3000 lei a părții reclamate, S.N. G. N. Romgaz S.A. prin reprezentant legal, cu sediul în Mediaș, Piața C.I. Motas nr. 4, județ Sibiu, conform art. 7 din OG nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor și art. 26 alin (1) din OG137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare, republicată;
3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: Amenda se va achita la Administrația Județeană a Finanțelor Publice - județul Sibiu, conform **Ordonanței nr. 2 din 12 iulie 2001 privind regimul juridic al contravențiilor**. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar) în termen de 15 de zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20 alin (10) al **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată.

VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita:

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată** și **Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ**.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 06.10.2021 au fost:

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

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

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

Redactată și motivată: M.L., A.B., pct. 44 MM
Data redactării: 08.10.2021

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.

