



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 727 din 06.10.2021

**Dosarul nr. 1014/2020**

**Petiție nr. 8159/21.12.2020**

**Petent:**

**Reclamați: Optimum Media Direction Plan & Buy SRL  
– director general Optimum Media Direction Plan & Buy SRL**

**Obiect: discriminare și hărțuire la locul de muncă**

#### **I. Numele, domiciliul și sediul părților**

##### **Numele și domiciliul petentului**

##### **1. Numele și domiciliul reclamaților**

2. Optimum Media Direction Plan & Buy SRL cu sediul în București, Str. Pictor G.D Minea nr.6, sector 1
- 3.– director general Optimum Media Direction Plan & Buy SRL, la sediul din București, Str. Pictor G.D Minea nr.6, sector 1

#### **II. Citarea părților**

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (în continuare O.G. nr. 137/2000), s-a îndeplinit procedura de citare.

La termenul din data de 22.04.2021 s-au prezentat petentul, și reclamații, asistați de avocați.

La solicitarea apărătorului petentului se acordă un nou termen la data de 13.05.2021, motivul fiind îmbolnăvirea petentului.

Membrii Colegiului director prezenți la ședința de audieri ridică excepția necompetenței materiale a CNCD pentru amenințările reclamate de petentă și excepția tardivității pentru faptele mai vechi de un an (anterioare datei de 11.02.2020) iar părțile sunt de acord cu aceste excepții.

#### **III. Susținerile părților**

##### **Susținerile petentului**

5. Petentul arată că abuzurile fostului angajator, Optimum Media Direction Plan & Buy S.R.L., s-au desfășurat începând cu data de 27.02.2020 și au culminat cu concedierea acestuia, dispusă în data de 07.05.2020, în condițiile în care, timp de 7 ani de muncă în cadrul acestei companii, a dat dovadă de profesionalism, corectitudine, implicare și bun-simț. Petentul arată că a fost supus presiunilor și umilințelor exercitate de către dna., în calitate de administrator al



Societății OMD și de Director General, toate aceste abuzuri având ca scop eliminarea petentului din cadrul companiei. Abuzurile au continuat și după concediere, fiind evidentă reaua-credință a angajatorului care, în loc să protejeze angajatul, astfel cum dispun reglementările legale naționale și europene, l-au ridiculizat, umilit și desconsiderat, încălcându-i demnitatea și afectându-i cariera profesională.

**6.** Petentul arată că s-a adresat instanței de judecată și a contestat concedierea. Prin Hotărârea nr. 7581 din 17.12.2020 pronunțată de Tribunalul București - Secția a-VIII-a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale, instanța a constatat caracterul nelegal al concedierii dispuse și a anulat decizia de concediere. Anularea unui act nelegal nu suplinește însă faptele de natură contravențională săvârșite de părțile reclamate prin prezenta: Societatea OMD și dna., în calitate de Director General.

**7.** Petentul menționează că a fost salariat al Societății OMD în temeiul Contractului individual de muncă încheiat în data de 01.04.2013 pe durată nedeterminată, fiind angajat în funcția de Mediaplanner, și și-a desfășurat activitatea în cadrul Departamentului OOH, ocupându-se de-a lungul relației de muncă de toți clienții companiei. În decursul celor 7 ani, contractul de muncă a fost modificat și completat prin 5 acte adiționale (Actul adițional nr. 1/01.04.2013 - clauze de confidențialitate; Actul adițional nr. 2/02.03.2015 - modificare salariu de bază; Actul adițional nr. 3/01.11.2017 - modificare salariu de bază; Actul adițional nr. 4/18.12.2017 - modificare salariu de bază; Actul adițional nr. 5/03.01.2020 - clauze GDPR și confidențialitate).

**8.** În data de 31.03.2020, fără nicio informare sau consultare prealabilă, petentul a fost încunoștințat cu privire la desființarea postului pe care îl ocupa în cadrul Societății OMD, fiindu-i comunicată Decizia de desființare a postului nr. 95/31.03.2020 iar în data de 07.05.2020, i s-a comunicat încetarea raportului de muncă avut cu Societatea OMD, fiindu-i transmisă Decizia de încetare a contractului de muncă nr. 106/07.05.2020.

**9.** Față de probitatea morală și profesională de care a dat dovadă pe tot parcursul raporturilor de muncă cu angajatorul (7 ani), dar și raportat la performanțele profesionale individuale și veniturile generate în favoarea companiei angajatoare în baza activității sale profesionale (de exemplu, în perioada 2016 - 2019 a generat peste EUR 240.000 pentru companie doar din gestionarea a 2 clienți direcți), nu i s-a putut imputa nimic de-a lungul relației de muncă.

**10.** Începând cu luna februarie 2020, angajatorul a început să întreprindă demersurile necesare pentru eliminarea petentului din cadrul companiei, măsură aparent justificată prin reorganizare în raport de criza sanitară și propriile estimări financiare pur speculative, în realitate, pandemia SARS-COVID-19 neconstituind decât contextul pe care angajatorul l-a apreciat drept «optim» pentru înlăturarea sa din cadrul organizației.

**11.** Abuzurile angajatorului au constat, în principal, în următoarele:

1) în 27 februarie 2020, angajatorul i-a cerut petentului să semneze un act adițional la contractul de muncă, prin care să își asume obligația de confidențialitate «absolută» cu privire la raportul său de muncă, specificând „inclusiv în perioada de preaviz”, pe care l-a obligat să îl semneze cu data de 03 ianuarie 2020. Astfel, Angajatorul «pregătea» concedierea petentului, urmărind să se asigure de „tăcerea” sa pe durata perioadei de preaviz.

2) Tot în 27 februarie 2020, după 7 ani de muncă, angajatorul a întocmit Fișa Postului pentru petent, pe care l-a obligat să o dateze cu data de 03 ianuarie 2020.

Potentul a înțeles ulterior că, în condițiile în care Angajatorul «pregătea» concedierea sa, conducerea societății și-a dat seama că trebuie să îndrepte neregularitățile ce îi erau imputabile pentru a înlesni eliminarea sa din cadrul companiei. Ambele documente - Actul Adițional nr. 5 și Fișa Postului - prin modul și momentul la care au fost întocmite, prin

antedatarea lor, dar și prin modalitatea abuzivă în care i-au fost impuse spre semnare, sunt dovada faptului că angajatorul a început încă din luna februarie 2020 să întreprindă demersurile necesare pentru eliminarea petentului din cadrul companiei.

3) în 20 martie 2020, petentul a primit instrucțiune să lucreze „de acasă” și să nu mai vină la birou. Nu i s-a comunicat nicio decizie/orice alt înscris în acest sens.

Pentru restul colectivului angajat, instrucțiunea de a lucra „de acasă” a fost transmisă abia în data de 01 aprilie 2020, sub forma unei informări prin e-mail. Acest aspect este dovedit prin corespondența transmisă prin e-mail mai multor salariați de către - directorul general al Societății OMD, în data de 01.04.2020, la ora 19:16, având subiectul „program de lucru redus, măsură suplimentară pentru depășirea crizei”.

Nu numai că aceste instrucțiuni discreționare ale angajatorului nu au fost documentate (sub forma unei decizii a administratorului companiei), și nici în mod legal emise (niciuna dintre prevederile Codului muncii privind munca la domiciliu art. 108 - art. 110 nefiind respectate), însă relevă modul în care Societatea OMD se raportează la proprii salariați și maniera în care managementul societății i-a tratat diferențiat, în mod ilegal și nejustificat.

4) în 31 martie 2020, petentul a fost ținut pentru 1 oră și jumătate într-o ședință la care a fost convocat la sediul angajatorului fără a ști despre ce este vorba, în cadrul căreia i s-a comunicat că postul său este desființat, fiind umilit, desconsiderat și ridiculizat, și în care i s-a transmis că „nu are nicio șansă” să conteste concedierea în contextul pandemiei. În sala de ședință, erau prezente următoarele persoane:

- dna. - directorul general al Societății OMD;
- dna. - directorul financiar al Societății OMD; și
- dl. - avocat extern.

Imediat după ce i s-a cerut să intre în sala de ședință, dna. i-a comunicat că întregul Departament OOH este desființat și, implicit, postul ocupat este desființat, măsură cu privire la care s-a exprimat în sensul că „probabil te așteptai”.

Potentul a fost șocat, făcându-i-se rău chiar în ședința respectivă. A explicat că are copil mic acasă, că soția urmează să nască al doilea copil în scurtă vreme și că ceea ce i se transmite este ireal, în condițiile în care era unul dintre cei mai vechi angajați din cadrul companiei.

Pe parcursul discuției, petentul a fost umilit, desconsiderat și ridiculizat în modalități la care nu a crezut că va fi supus vreodată: Directorul general dna. i-a spus că, dat fiind că soția este însărcinată, „cel puțin din partea ei aveți stabilitate”, spunându-i că „Asta e vestea bună! Alții rămân fără niciun salariu în casă!”; Aceasta i-a spus că va trebui să „fie foarte atent” cu privire la modul în care va cheltui banii pe care urma să îi primească pe durata termenului de preaviz, dar și faptul că ar trebui să folosească „acest timp minunat” (respectiv, preavizul) pentru a face altceva; de asemenea, Directorul general dna. l-a întrebat unde naște soția și cât costă nașterea, explicându-i împreună cu avocatul (fără ca petentul să pună în discuție acest aspect în orice fel) cât de inutilă este recoltarea de celule stem.

Directorul general dna. i-a spus pe ton batjocoritor:

„Hai! Capul sus! Băăăăi, ești cap de familie!”

Directorul general dna. i-a spus că „e foarte rău că nu te-ai gândit că o să dispară obiectul muncii”, dar și că în condițiile date „nu te poți gândi că ți-e bine” și că ar fi trebuit să tse fi așteptat că va fi concediat, întrucât ei „sunt compania”.

Spre finalul discuției, petentul fiind puternic afectat de discuțiile purtate, dna. a izbit cu pixul în masă țipând „Băăăă! Trezirea!!!!”, persiflându-l „Bă, așa făceai și la clienți, dacă te lua vreunul pe nepregătite? Moooooor!”, spunându-i că dramatizează mai mult decât e cazul.

Directorul general al Societății OMD, dna., a cerut avocatului să printeze o hârtie, pe care i-au pus-o în față și i-a cerut să își exprime acordul pentru încetarea amiabilă a contractului de muncă.

În aceeași zi de 31.03.2020, la ora 21:11 seara, directorul general al Societății OMD i-a transmis pe e-mail Decizia de desființare a postului nr. 95/31.03.2020, mulțumindu-i pentru „discuția purtată”.

5) Deși, din dorința de a-și menține locul de muncă, petentul a propus el însuși angajatorului fie acordarea concediului fără plată, fie intrarea în șomaj tehnic, fie o reducere a salariului, Directorul general al companiei i-a spus că nu se are în vedere nicio alternativă față de încetarea raporturilor de muncă. Legat de șomajul tehnic, i s-a spus ca societatea nu apelează la această formulă pentru niciunul dintre salariați, însă avea să afle - la scurtă vreme după - că instrucțiunile primite de la societatea-mamă Omnicom Group Inc. erau în sens contrar.

6) În data de 01.04.2020, petentul a văzut că fusese sunat de către directorul general - dna.. Când a apelat-o telefonic, i-a spus că i se pare că este „amețit” și că trebuie să comunice un răspuns în ceea ce privește încetarea amiabilă a raporturilor de muncă.

I-a imputat că ea nu acceptă niciun răspuns („A rămas că te gândești, omule! Te-ai gândit? Ai luat decizia?”), și că trebuie să transmită un e-mail cu privire la decizia sa. I-a spus, totodată, că a trimis decizia de desființare a postului întrucât „trebuia să plece cu data de ieri” (respectiv, cu data de 31.03.2020).

Fiind presat de directorul general să comunice un „răspuns”, petentul a transmis de îndată un e-mail în care a reclamat presiunile la care era supus, și a solicitat informații suplimentare pentru a înțelege ceea ce se întâmplă cu postul său și așa-numita reorganizare pretins a fi fost implementată.

7) Directorul general dna. a răspuns în data de 02 aprilie 2020, printr-un e-mail pregătit de avocații externi angajați de companie, în care i s-au transmis - printre altele - următoarele:

- Decizia reorganizării societății prin desființarea unor posturi din organigramă a fost luată „în temeiul unor documente interne (și care nu fac obiectul comunicării către salariați)”.

- Nu a știut nimeni despre această măsură ce urma a fi luată întrucât „nu a avut loc o concediere colectivă, prin urmare nu sunt aplicabile cerințele privind informarea și consultarea reprezentanților salariaților. La nivelul societății nu există reprezentanți ai salariaților”.

- I s-a imputat, în mod nereal, că ar fi „refuzat” să semneze de primire Decizia de desființare a postului nr. 95/31.03.2020, deși, în realitate, petentul a plecat de la sediu fără niciun document asupra sa, nefiindu-i înmănat niciun exemplar al Deciziei anterior menționată, nici hârtia pe care reclamata a pregătit-o și pe care i s-a cerut să o semneze pentru încetarea amiabilă a raporturilor de muncă.

- Conducerea Societății OMD a promovat o abordare perfidă, afirmând că „Ți-a fost explicat că societatea nu îți poate oferi mai mult pentru că, dacă ar fi avut această posibilitate, nu ar fi luat măsura desființării posturilor din motive economice”, deși la niciun moment în timp petentul nu a solicitat nicio sumă de bani și nici nu a negociat, în niciun fel, termeni sau condiții ale încetării raporturilor de muncă. Cu vădită rea-credință, s-a creat aparența că petentul ar fi solicitat „mai mult”, ceea ce compania nu i-ar fi putut oferi.

8) Inclusiv după acordarea termenului de preaviz, s-au exercitat presiuni asupra sa spre a fi determinat să accepte o încetare a raporturilor de muncă prin acordul părților.

9) Dorința angajatorului de a îl înlătura din cadrul organizației a fost atât de puternică, încât inițial i s-a comunicat că în perioada preavizului „poate absentă pe toată durata programului de

lucru”, fără a-i fi afectate drepturile salariale. Dat fiind faptul că a reclamat presiunile la care îl supunea angajatorul pe durata perioadei de preaviz pentru a obține încetarea prin acord a raporturilor de muncă, i s-a pus în vedere „să îți îndeplinești atribuțiile de serviciu cu profesionalismul așteptat și să respecti angajamentele asumate”, sub amenințarea că societatea va lua toate măsurile „pe care legea și contractul ni le recunosc pentru a ne proteja interesele”.

10) La încetarea contractului de muncă, respectiv în data de 08.05.2020, angajatorul a refuzat să îi plătească drepturile salariale restante (drepturi salariale + concediu de odihnă neefectuat), fiindu-i comunicat că acestea vor fi plătite mai târziu, după cum va aprecia angajatorul.

11) Ulterior încetării raportului de muncă, extrasul REVISAL i s-a eliberat doar după ce a identificat prevederile legale din HG 905/2017 care obligă angajatorul la eliberarea acestui document la momentul încetării contractului - până la acel moment, i s-a transmis că adeverințele eliberate „înlocuiesc” extrasul din registrul salariaților, fiindu-i negat dreptul de a primi extrasul REVISAL.

12) Societatea OMD pretinde că a „desființat” întreg Departamentul OOH în care a fost încadrat și, implicit, toate posturile din cadrul acestui Departament, însă, în realitate, colega sa, care ocupă același post ca și petentul (OOH Manager), își desfășoară activitatea profesională în cadrul societății în continuare.

13) Desfacerea contractului individual de muncă în mod nelegal și temeinic abuziv l-a afectat atât psihic, cât și profesional, disconfortul psihic și frustrarea resimțite în contextul pierderii funcției deținute, cât și nesiguranța și grija referitoare la posibilitatea de întreținere în viitor a familiei, lăsând urme adânci.

**12.** Petentul consideră că toate faptele descrise mai sus au fost generate doar de dorința abuzivă a conducerii angajatorului de a îl elimina din societate, din motive pur subiective.

**13.** Raportat la acțiunile discriminatorii întreprinse de Societatea OMD și de dna., Director General în cadrul Societății OMD, petentul solicită Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării să constate și să sancționeze contravențiile prevăzute de OG 137/2000 săvârșite de părțile reclamate.

**14.** Prin notele scrise depuse cu adresa nr. 3537/13.05.2021 și cu adresa nr.3956/23.05.2021, petentul arată că reclamații sunt în eroare cu privire la cadrul legal incident și competența Consiliului în ceea ce privește soluționarea petiției ce formează obiectul dosarului pendinte. Prin punctul de vedere înregistrat la CNCD sub nr. 1659/03.03.2021, reclamații susțin în mod netemeinic că plângerea este inadmisibilă, susținând că petentul nu poate formula o sesizare la CNCD, în condițiile în care a investit instanța de judecată cu aceleași motive. CNCD nu poate dispune înlăturarea consecințelor faptelor discriminării și restabilirea situației anterioare discriminării, deoarece „s-ar substitui în rolul instanței de judecată, singura abilitată să decidă asupra legalității unei reorganizări efectuate de angajator.”

**15.** Petentul arată că susținerile reclamațiilor sunt neîntemeiate deoarece OG nr. 137/2000 reprezintă dreptul comun în materia interdicției discriminării, având în vedere domeniul foarte amplu de aplicare, așa cum este delimitat prin Art. 1 alin. 2 și Art. 3 din ordonanță. Astfel, legiuitorul a înțeles să contureze domeniul de aplicare pe baza a două criterii, și anume prin:

- a) enumerarea în Art. 1 alin. 2 a drepturilor în a căror exercitare este garantat principiul egalității de tratament, și
- b) identificarea situațiilor în care actul normativ este aplicabil (Art. 2). și anume: „condițiile de încadrare în muncă, criteriile și condițiile de recrutare, selectare și promovare, accesul la

toate formele și nivelurile de orientare, formare și perfecționare profesională; protecția și securitatea socială; serviciile publice sau alte servicii, accesul la bunuri și facilități; sistemul educațional; asigurarea libertății de circulație; asigurarea liniștii și ordinii publice; precum și „alte domenii ale vieții sociale”.

**16.** Victima unei discriminări se poate adresa direct instanței de judecată, în temeiul art. 27 din OG nr. 137/2000, potrivit căruia victima unei discriminări poate solicita instanței de judecată „(...) acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun.” Art. 27 prevede mai departe că cererea nu este condiționată de sesizarea Consiliului, iar termenul de prescripție este de 3 ani și curge de la data săvârșirii faptei sau de la data la care persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei. Instanța are, în plus, posibilitatea de a obliga partea care a săvârșit fapta de discriminare să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii de constatare a discriminării (în mod similar CNCD).

### **Sușținerile reclamațiilor**

**17.** Prin punctul de vedere depus cu adresa nr.3954/25.05.2021, reclamații, prin avocat, solicită, în principal, admiterea excepției inadmisibilității, cu consecința respingerii plângerii ca inadmisibilă și, în subsidiar, respingerea plângerii ca vădit neintemeiată și constatarea comiterii unui abuz de drept din partea petentului, ca urmare a exercitării cu rea-credință a demersului de sesizare a CNCD.

**18.** Având în vedere criza sanitară apărută la începutul anului 2020, generată de virusul COVID 19, care a atras, după sine, o severă criza economică, Optimum Media Direction Plan & Buy SRL a fost nevoită să ia măsurile necesare pentru a se adapta activitatea la contextul social-economic și la problemele financiare cu care se confruntă. În acest context, societatea a adoptat mai multe măsuri, care au impus reorganizarea activității, printre care și desființarea întregului departament Outdoor existent în structura organizatorică, în care petentul își desfășura activitatea.

**19.** Astfel, s-a decis desființarea departamentului pentru planificarea publicității stradale, acesta fiind domeniul media cel mai afectat de situația economică creată de criza sanitară, având în vedere, printre altele, limitarea deplasării consumatorilor în afara casei, aspecte care au fost menționate expres atât în Decizia de concediere, cât și în celelalte documente care au stat la baza reorganizării.

**20.** Din simpla analiză comparativă a cererii de chemare în judecată cu care petentul a investit instanța de judecată, și a petiției, se poate observa că petentul a înțeles să invoce aceleași motive de fapt în fața CNCD, ca și cele invocate în fața instanței de judecată. Mai precis, motivele invocate de către petent sunt preluate din cererea de chemare în judecată, care a fost soluționată prin pronunțarea Sentinței civile nr. 7581 la data de 17.12.2020. Prin Hotărârea pronunțată de Tribunalul București, instanța de judecată i-a respins toate motivele privind pretenziile acțiunii de ridiculare, umilire și desconsiderare formulate în legătură cu reclamatele, dar și celelalte aspecte invocate prin plângerea cu care a fost investit CNCD.

**21.** Deși apreciază că această plângere este inadmisibilă, reclamații solicită ca, în situația în care CNCD va trece peste acest aspect, să se constate că petentul prezintă situația de fapt, în mod eronat și trunchiat, cu singurul scop de a induce în eroare CNCD, având în vedere că acesta nu a indicat niciun motiv de nemulțumire la adresa societății, persoanelor din conducere sau colegilor, pe parcursul celor 7 ani de derulare a raporturilor contractuale, dar și, în special, prin raportare la faptul că măsurile dispuse de societatea noastră nu au avut legătură cu

petentul, acestea fiind luate in contextul social-economic existent la momentul reorganizării si au vizat toti salariații aflați in aceeași situație sau in situații comparabile.

**22.** Reclamații consideră că nu este admisibila folosirea concomitenta sau succesiva a ambelor cai de combatere a discriminării prevăzute normele legale citate potrivit principiului electa una via non datur recursus est ad alteram. Mai precis, in situația in care persoana care se considera discriminata recurge la procedura desfasurata in fata instanței de judecata, aceasta nu mai are dreptul de a sesiza CNCD cu privire la faptele pretins discriminatorii. Alegerea uneia dintre opțiuni are un caracter exclusiv, tocmai pentru împiedicarea pronunțării unor soluții diferite cu privire la aceleași fapte, avand in vedere ca ambele proceduri au ca finalitate combaterea discriminării.

**23.** Reclamații apreciază că CNCD nu poate dispune inlăturarea consecințelor faptelor discriminării si restabilirea situației anterioare discriminării, in conformitate cu art. 20 alin. (3) din OG nr. 137/2000, deoarece s-ar substitui in rolul instanței de judecata, singura abilitata sa decidă asupra legalității unei reorganizări efectuate de către angajator.

Prin Sentința civila nr. 7581 la data de 17.12.2020, Tribunalul București a admis in parte acțiunea petentului si a dispus reîncadrarea acestuia, doar pentru motive procedurale, relative la nemotivarea unei decizii, sens in care societatea a declarat apel, care a fost inregistrat pe rolul Curții de Apel București.

În acest context, urmeaza a se constata ca CNCD nu poate analiza legalitatea deciziilor emise de societatea reclamată, prin care s-a dispus reorganizarea activitatii, intrucat aceasta prerogativa aparține exclusiv instanțelor de judecata compentente sa soluționeze conflictele de munca, sens in care reclamații solicită respingerea sesizării, ca inadmisibila.

**24.** Reclamații consideră, de asemenea, că petentul încearcă sa facă abstracție de punctul de vedere expus chiar de către CNCD în cadrul litigiului de muncă, prin care s-a retinut ca acesta nu a invocat niciun criteriu de discriminare, fiind evidentă reaua-credință a acestuia, care investește CNCD cu aceleași motive, fata de care Consiliul si-a spus părerea.

**25.** Referitor la aspectele invocate prin plângere, reclamații solicită să se constate că petentul nu invoca încălcarea niciunei norme din OG nr. 137/2000, acesta rezumându-se in a prezenta anumite aspecte de fapt in mod trunchiat care nu au legătură cu acțiunile de discriminare stabilite prin actul normativ menționat, singurul scop al acestui fiind de a șicana societatea reclamată.

**26.** Presupusele abuzuri inchipuite de petent nu au putut fi calificate de instanța de judecata ca avand consecințe suferite pe plan psihic si afectiv, fiind evident ca, pentru a exista o practica discriminatorie, este necesar sa fie îndeplinite si alte condiții cumulative. Cu alte cuvinte, atâta timp cât Tribunalul București a retinut ca aspectele menționate de petent nu au un suport faptic si legal, rezultă, în opinia reclamaților, că CNCD nu poate ajunge la o alta concluzie, mai ales in condițiile in care nu a fost dovedit de către petent îndeplinirea si celorlalte condiții, printre care si existenta unui criteriu de discriminare.

**27.** Reclamații solicită CNCD să observe că petentul nu a invocat existenta unui tratament diferențiat, care sa se manifeste prin deosebire, excludere sau restricție a persoanei discriminate.

Mai degraba, petentul a dat curs imaginatiei si, folosind un stil dramatic si fictiv, a încercat sa construiască o teorie absurda, conform careia toate masurile adoptate de societatea reclamată au avut legătură cu acesta, cu ignorarea (evidenta) a tuturor elementelor obiective care indicau faptul ca acesta a avut parte de același tratament ca si persoanele aflate in aceasi situație sau in situații comparabile.

**28.** În ceea ce privește acuzația potrivit căreia societatea reclamată a „premeditat” concedierea petentului, prin faptul ca i-a fost propus către semnare Actul adițional nr. 5 la Contractul individual de munca, reclamații arată că acest Act adițional a fost propus către semnare către toți salariații societății reclamate, având același conținut, motiv pentru care nu se poate admite teoria expusa de petent, conform careia s-a urmărit reducerea la „tăcere” a acestuia și, în niciun caz, nu se poate admite ca acesta a fost discriminat, în condițiile în care acest act adițional a vizat toți salariații. În acest sens, urmează a se observa ca actul adițional menționat nu cuprinde nicio clauza prin care petentului i-ar fi fost limitat sau împiedicat dreptul de a reclama diferite „abuzuri”.

Din contra, clauzele actului adițional au ca scop protejarea datelor cu caracter personal, dar și a informațiilor confidențiale la care salariații societății au acces, pe perioada derulării relațiilor contractuale, dar și pentru o perioadă de cinci (5) ani de zile de la data încetării raporturilor de munca, incluzând (bineînțeles) și perioada de preaviz.

**29.** În ceea ce privește expunerea discuției avute la sediul reclamatei, se arată că relatarea petentului este una profund eronată, aceasta fiind bazată pe o prezentare trunchiată a modalității în care s-au derulat discuțiile, dar și a contextului în care acestea au fost purtate. Petentul nu a fost nicicând umilit, desconsiderat sau ridiculizat, aceste susțineri fiind deopotrivă jignitoare pentru reclamați, precum și opuse a ceea ce s-a întâmplat de fapt.

**30.** În cadrul întâlnirii, reprezentanții societății printre care și reclamata au încercat să își ofere suportul, inclusiv la nivel emoțional. Discuțiile au fost informale, colegiale, pe fondul emotiv de la acel moment. Au fost purtate discuții toată ziua, cu toți angajații afectați de reorganizare (6 posturi fiind desființate), pentru a aduce la îndeplinire mandatul acționarilor în ziua respectivă. La momentul acestor discuții, pe de o parte, decizia de restructurare fusese deja luată, iar, pe de altă parte, aceasta a vizat mai multe posturi de munca, respectiv salariați (iar nu doar pe petent), restructurarea fiind decisă în considerarea activității societății, iar nu a persoanelor.

**31.** Referitor la faptul că petentul susține că numita i-a luat locul în cadrul societății, invocând un așa-zis abuz, reclamații arată că această persoană nu face parte din structura organizatorică a societății reclamate, aspect reținut și de Tribunalul București.

#### **IV. Cadrul legal aplicabil**

##### **32.- Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – art.15**

- Constituția României – art. 51

- Codul Muncii – art. 5

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

#### **V. Colegiul director al CNCD reține următoarele:**

**33.** Potrivit Art. 63 alin. 1 din Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor, „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.”

**34.** În ceea ce privește excepția inadmisibilității petiției, Colegiul director urmează să o respingă, constatând că victima unei discriminări se poate adresa direct instanței de judecată, în temeiul art. 27 din OG nr. 137/2000, potrivit căruia victima unei discriminări poate solicita instanței de judecată, cererea nefiind condiționată de sesizarea Consiliului.

Art. 27 prevede:

„(1) Persoana care se consideră discriminată poate formula în fața instanței de judecată o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului.,,

În același sens, O.G nr.137/2000 se aplică domeniilor privind: „condițiile de încadrare în muncă, criteriile și condițiile de recrutare, selectare și promovare, accesul la toate formele și nivelurile de orientare, formare și perfecționare profesională; protecția și securitatea socială; serviciile publice sau alte servicii, accesul la bunuri și facilități; sistemul educațional; asigurarea libertății de circulație; asigurarea liniștii și ordinii publice; precum și „alte domenii ale vieții sociale”.

Dreptul la petiționare al petentului este consacrat de art. 51 din Constituția României care prevede: „Dreptul de petiționare

(1) Cetățenii au dreptul să se adreseze autorităților publice prin petiții formulate numai în numele semnatarilor.

(2) Organizațiile legal constituite au dreptul să adreseze petiții exclusiv în numele colectivelor pe care le reprezintă.

(3) Exercițarea dreptului de petiționare este scutită de taxă.

(4) Autoritățile publice au obligația să răspundă la petiții în termenele și în condițiile stabilite potrivit legii.,,

Astfel, Colegiul director va constata că petentul se putea adresa atât instanței de judecată cât și CNCD pentru valorificarea drepturilor sale, excepția inadmisibilității petiției urmând a fi respinsă.

**35.** În ceea ce privește înlăturarea consecințelor faptei de discriminare și repunerea în situația anterioară, Colegiul director va constata că CNCD nu este competent a se pronunța cu privire la aceste aspecte.

**36.** Pe fondul cauzei, Colegiul director reține că petentul reclamă constatarea unei situații discriminatorii născută ca urmare a emiterii Deciziei de desființare a postului nr. 95/31.03.2020 din partea fostului angajator S.C. Optimum Media Direction Plan & Buy S.R.L, prin care acesta a dispus încetarea contractului de muncă prin Decizia nr. 106/07.05.2020.

**37.** O.G. nr. 137/2000, la art. 2 alin. 1 prevede: *„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”.*

Astfel se poate considera discriminare:

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

**38.** Hărțuire este definită la art. 2 alin.(5) din O.G nr.137/2000, astfel: „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.,,

**39.** În speță, petentul a prezentat evenimentele care au precedat, respectiv succedat încetarea raporturilor sale de muncă în cadrul societății reclamate dar nu a indicat un posibil criteriu de discriminare. Aspectele semnalate ar putea constitui acte/fapte de discriminare, exclusiv în cazul în care va rezulta că acestea au avut la bază un criteriu de discriminare în accepțiunea O.G. nr. 137/2000.

În același sens s-a pronunțat CNCD prin emiterea punctului de vedere emis la solicitarea instanței de judecată în dosar nr.13777/3/2020.

Din administrarea probatoriului depus la dosar nu rezultă că petentul a fost discriminat pe criteriul socio-profesional, așa cum s-a menționat cu ocazia audierilor, respectiv în notele scrise depuse de petent.

**40.** Raportat la legislația muncii, sunt incidente în speță dispozițiile art. 5: alin.2 și 3 din Codul Muncii în care se menționează că discriminarea există doar dacă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, sunt întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2):

- (2) *Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenența națională, rasă, culoare, etnie; religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.*

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

**41.** Având în vedere cele menționate, Colegiul director va constata că nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare potrivit art.2 alin. 1 și art.2 alin.5 din O.G nr.137/2000 (lipsa criteriu).

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. Se respinge excepția inadmisibilității petiției.
2. Se admite excepția necompetenței CNCD pentru aspectele ce țin de înlăturarea consecințelor faptei de discriminare și repunerea în situația anterioară.
3. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare potrivit art.2 alin.5 din O.G 137/2000 (lipsă criteriu).
4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților:

- a)., domiciliat în București, Str. 11 Iunie nr.51, sc. E, et.3, ap.20, sector 4  
b). Optimum Media Direction Plan & Buy SRL cu sediul în București, Str. Pictor G.D Minea nr.6, sector 1  
c).– director general Optimum Media Direction Plan & Buy SRL, la sediul din București, Str. Pictor G.D Minea nr.6, sector 1

#### **VII. Modalitatea de plată a amenzii:**

Nu e cazul

#### **VIII. 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 06.10.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN – Membru, HORIA GRAMA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MARIA MOȚA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, POPA CLAUDIA SORINA – Membru**

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

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

**Data redactării: 06.10.2021**

**Redactată și motivată: M.M. și M.M**

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.

/

