



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 791 din 03.11.2021

Dosar nr.: 540/2021

Petiția nr.: 5060/05.07.2021

Petent:

Reclamat: S.C. Mesta Marmură

Obiect: discriminarea angajaților pe criteriul convingerii religioase

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

S.C. Mesta Marmură și Travertin SRL - Constanța, strada Industrială nr. 3, județ Constanța

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. 5060/06.07.2021 și 5106/06.07.2021, părțile au fost citate în data 26.07.2021.

4. În cadrul ședinței de audieri, Colegiul director a invocat din oficiu excepția tardivității introducerii petiției, întrucât faptele reclamate sunt săvârșite până în luna mai 2019, iar petiția este înaintată Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării la data de 05.07.2021.

5. Procedura legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Petentul, fost angajat al societății reclamate, susține că, până la încetarea raportului de muncă în anul 2019, a fost discriminat de reclamată, din cauza faptului că nu era de confesiune majoritară, în speță musulmană.

7. Astfel, acesta susține că reclamatul încalcă dreptul la libertate religioasă, defăimează angajații de altă etnie prin favoritism față de angajații de etnie musulmană.

8. Petentul reclamă faptul că reclamata stabilește programul de muncă astfel încât angajații musulmani să aibă timp de rugăciune mai mult și un program de lucru mai puțin, le acordă zile libere astfel încât să poată avea întruniri la Moschee și pentru sărbători religioase conform programelor specifice religiei de care aparțin.

9. Petentul precizează că angajatorul are un comportament diferit față de angajații de



etnie și că a fost chemat la rugăciune de către două persoane: și. Totodată, petentul susține că, în cadrul companiei, pentru angajații de etnie musulmană există un altar specific unde angajații obișnuiau sau obișnuiesc în continuare să îl spele sau să îl îngrijească. În opinia petentului acest aspect este anormal, fiind o companie cu activitate principală comerțul cu amănuntul, cu prelucrarea industrială și nu unul al cultelor religioase. Petentul anexează la dosar fotografii reprezentând altarul la care se face referire.

Sușinerile reclamatei

10.Reclamatul, în punctul de vedere depus, invocă excepția tardivității introducerii petiției, întrucât contractul de muncă al petentului a încetat la data de 23.07.2018, iar contractul de prestări servicii avea termen de valabilitate până în data de 01.01.2020.

11.Față de aceste două termene reclamatul solicită respingerea petiției, aceasta fiind introdusă tardiv formulată.

12.Totodată, reclamata a invocat excepția lipsei calității de contravenient întrucât, din cuprinsul petiției, petentul ar fi fost chemat la rugăciune împotriva voinței sale de către două persoane fizice nominalizate. Niciuna dintre aceste persoane nu are calitatea de reprezentant al societății, nu se identifică în niciun fel cu acesta. nu are niciun fel de calitate în cadrul societății iar a avut calitatea de salariat în cadrul societății, la un moment dat, fără a avea vreodată vreo funcție executivă sau de conducere/reprezentare a societății.

13.Potentul a fost angajatul societății reclamate, deținând funcția de specialist în E-Afaceri, începând cu data de 30.03.2018. Contractul a încetat prin acordul părților în data de 23.07.2018. După acesta dată, colaborarea reclamatei cu petentul s-a desfășurat prin intermediul unui contract de prestări servicii cu societatea acestuia S.C. FALUTA ICE TECH S.R.L. În derularea contractului de prestări servicii acestuia i s-a achitat un total de 40.445 lei.

14.Societatea reclamată precizează că deține un număr de 42 de angajați dintre care jumătate sunt de etnie română, iar cealaltă jumătate este compusă din cetățeni turci sau romani de etnie turcă. Societatea susține că se mândrește cu diversitatea angajaților săi atât în ceea ce privește etnia/naționalitatea/sexul. Aceasta menționează că nu au existat și nu există probleme de discriminare ci, din contră, societatea reclamată, prin modalitatea în care își desfășoară activitatea, poate fi un exemplu de diversitate și corectitudine.

15.Reclamata consideră că afirmațiile potrivit cărora ar exista discriminări pe diverse criterii sunt nu numai nefondate dar și denigratorii. Mai mult, societatea reclamată menționează că desfășoară o activitate economică susținută și nu are angajați care să fi solicitat exercitarea sau care exercită drepturi de natură religioasă în timpul serviciului; în acest sens nu exista pauze de rugăciune sau "încrucișarea programului de muncă cu manifestări religioase" astfel cum susține petentul.

16.Din cuprinsul petiției, reclamata precizează că presupusa discriminare a avut loc în perioada când între părți exista contractul de colaborare, iar în aceste condiții nu înțelege cum "chemarea la rugăciune" ar fi avut un caracter obligatoriu/discriminator sau de alt tip.

17.Reclamata consideră că este evident că atitudinea fostului colaborator față de

reclamată are alte cauze, acesta încercând să facă o serie de sesizări care să aibă drept consecință sancționarea societății. În acest sens, petentul s-a adresat ITM Constanța care a și efectuat un control.

18. Reclamata susține inexistența vreunei fapte de discriminare și acest aspect poate fi dovedit prin audierea, în calitate de martor, al oricărui salariat al societății.

19. Nu în ultimul rând, societatea apreciază că exercitarea drepturilor de către petent se înscrie mai degrabă într-o categorie de abuz de drept, încercând prin orice mijloace să atace societatea și să facă afirmații denigratoare la adresa acesteia.

IV. Motive de fapt și de drept

20. Colegiul director reține că petentul sesizează că a fost discriminat de către angajator, pe perioada în care a lucrat cu acesta, întrucât angajații de etnie musulmană au fost favorizați.

21. Totodată, Colegiul director constată că presupusele fapte de discriminare s-au petrecut până în anul 2019, iar petiția a fost depusă la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, la data de 22.10.2020. Reclamatul arată că relațiile de prestări servicii din partea petentului au avut termen de valabilitate până în data de 01.01.2020.

22. **În drept**, potrivit dispozițiilor art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008, „(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”.

23. Colegiul director ia act de excepțiile invocate de reclamat, urmând a analiza cu prioritate excepția tardivității în raport cu obiectul petiției, astfel cum este formulat și, pentru faptele reclamate, admite excepția tardivității.

24. În conformitate cu prevederile art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director reține că „(1) Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei”.

25. Corelativ circumstanțierii faptelor de discriminare rațiune tempore, termenul prevăzut în art. 20 alin. 1 este un termen de procedură, reprezentând intervalul de timp înăuntrul căruia trebuie îndeplinit actul de sesizare al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la săvârșirea unor fapte sau acte de discriminare.

26. Din interpretarea acestor prevederi, Colegiul director reține că legiuitorul a instituit un termen legal, circumscris unui interval determinat de timp, în speță, de un an de zile, care începe să curgă de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință petentul de săvârșirea ei, constituind astfel un termen peremptoriu.

27. Prin urmare, având în vedere motivele expuse, susținerile părților și înscrisurile aflate la dosar, Colegiul director constată că termenul de 1 an de la data săvârșirii faptei reclamate de petent a fost depășit, fapt pentru care urmează a admite excepția de tardivitate a introducerii plângerii în raport cu faptele care fac obiectul acesteia.

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Admiterea excepției de tardivitate a introducerii sesizării;
2. 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 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 03.11.2021 au fost:

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

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.
Data redactării: 04.11.2021**

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.