



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 803 din 03.11.2021

Dosar nr.: 336/2021

Petiția nr.: 3339/06.05.2020

Petent:

Reclamat: S.C. AZOMUREȘ S.A.

Obiect: Petentul reclamă tratamentul discriminatoriu la locul de muncă prin condiții improprii de desfășurare a activității.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul petentului

1.

Numele, sediul părții reclamate

2. S.C. AZOMUREȘ S.A., mun. Tîrgu Mureș, str. Gheorghe Doja nr. 300, 540237, jud. Mureș.

II. Procedura de citare

3. Prin adresele nr. 3339/07.06.2021, respectiv 4314/07.06.2020 s-a realizat citarea părților în conformitate cu măsurile dispuse având în vedere contextul evoluției situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, cu solicitarea de a fi transmise completări la petiție, respectiv punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, odată cu exprimarea acordului părților din dosar, în termenul dat.

4. Totodată, odată cu emiterea citației, prin adresa nr. 3339/07.06.2021, odată cu fixarea audierilor în cauză, s-a pus în discuție petentului completarea memoriului cu precizarea criteriului care a stat la baza tratamentului diferențiat reclamat prin memoriu.

5. Prin adresa nr. 5194/09.07.2021 au fost comunicate reciproc părților punctul de vedere formulat de reclamat, respectiv notele scrise depuse la dosar de petent în vederea transiterii concluziilor scrise.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Prin adresa cu nr. 21582/29.04.2021 înregistrată la C.N.C.D. cu nr. 3339/06.05.2020, biroul teritorial Tîrgu Mureș transmite către C.N.C.D. sesizarea prin care petentul reclamă situația de discriminare, tratamentul injust și degradant cu care se confruntă la locul de muncă începând cu septembrie 2009 până în 15.06.2020.



7. Petentul detaliază următoarele:

- În perioada 04.11.2009 – 15.06.2020 petentul a fost angajat la secția M.P.R. uscare CaCO₃ ca operator chimist, perioadă în care a semnalat în nenumărate rânduri condițiile inumane de muncă atât medicului de medicina muncii, cât și conducerii secției, respectiv I.T.M., la care a primit răspunsul 1105/03.03.202 prin care se atesta faptul că ar fi fost condiții normale de muncă.
- Instalația carbonat CaCO₃ nu funcționează corpunzător de ani de zile, a fost ținut în vestiar cu lunile, făcând muncă inferioară, cu toată pregătirea sa de maestru chimist.
- Deși a intenționat să se înscrie la concursul de maestru, i s-a comunicat că nu va ocupa niciodată postul de maestru.
- A informat în zadar conducerea societății comerciale cu privire la condițiile de muncă, inclusiv prin poze.
- Din anul 2015 a fost apt condiționat, fiind diagnosticat cu boală pulmonară obstructivă, însă nu i s-a oferit un loc de muncă mai ușor, fiind singurul angajat care a rămas pe instalație.
- Șeful de secție știa că deși petentul are școala de maestru, a fost lăsat la secția de clorură, în loc să fie mutat la secția de dolomită pe care a început să o învețe.
- Petentul precizează că a fost singurul angajat tratat diferit față de colegi, încălcându-i-se dreptul la egalitate de șanse, promovare, remunerare, acces la formarea profesională, pensie etc. începând cu luna martie până când a fost concediat în 15.06.2020.
- Înainte de a fi concediat, petentul susține că a înaintat conducerii o plângere referitor la ce se întâmpla în secție, însă nu a primit răspuns.

8. Petentul atașează înscrisuri și fotografii care surprind condițiile de la locul de muncă.

9. Prin notele scrise înregistrate la C.N.C.D. sub nr. 4951/30.06.2021 precizează că i-a fost încălcat dreptul la demnitate în muncă, dreptul la viață privată și la liberă exprimare prevăzute de art. 6 alin. 1 din Codul Muncii.

10. Petentul reiterează faptul că a avut condiții de muncă impropii desfășurării activității în cadrul secției uscare CaCO₃, secția NPK, deși a avut o experiență de 11 ani și a adus la cunoștința conducerii situația cu care se confrunta.

11. Referitor la criteriul care a stat la baza tratamentului reclamat drept discriminatoriu, petentul menționează că șeful secției din 2009 a fost nemulțumit de faptul că petentul a fost reangajat pe data de 04.09.2009, după ce a mai lucrat în perioada 1985 – 1988 la hala de fabricație.

12. Concret, petentul menționează că a devenit angajatul incomod pentru firmă întrucât nu a cedat când și-a manifestat nemulțumirea, deține un salariu diferit față de persoanele care s-au angajat în aceeași perioadă, deși a urmat cursurile școlii de maiștri, nu a beneficiat de promovare, dar i s-au returnat într-o formă banii alocați pentru pregătire.

13. Petentul consideră relevant ca C.N.C.D. să solicite reclamatului să facă dovada că acesta a fost "apt condiționat" și solicită soluționarea cauzei în lipsă.

14. Prin concluziile scrise înregistrate la C.N.C.D. sub nr. 5541/23.07.2021, petentul dorește să clarifice aspectele aduse în apărare de reclamat și precizează că, de fapt, nu a fost interesat niciodată de condițiile de muncă din punctul de vedere al grupei sau a contribuției, ci din punctul de vedere S.S.M., al siguranței la locul de muncă,

respectarea normelor de protecția muncii prevăzute de Legea nr. 319/2006, condițiile deosebite unde a lucrat timp de 11 ani.

15. Punctual, petentul combate poziția exprimată de reclamat prin punctul de vedere, după cum urmează:

- referitor la evaluarea din 15.05.2017, petentul precizează că nu i s-a evaluat locul de muncă, faptul că a reclamat greșelile din formularul de la test, iar faptul că i s-a dat dreptate, l-a determinat să nu meargă la o nouă evaluare și a ieșit din Sindicat.
- Referitor la sancționare, la prima decizie 55/04.03.2020, nu a fost lăsat să își susțină apărarea.
- A primit 2 decizii în aceeași zi, prima menționată și decizia de sancționare nr. 147/11.06.2020, cu reducerea salariului cu 10% pe o perioadă de 3 luni, fapt apreciat de petent nelegal.
- Anterior emiterii deciziei de desfacere a contractului de muncă, petentul menționează că a informat conducerea prin 2 petiții de intenția celor de la secția unde-și desfășura activitatea de a-l da afară.
- A cerut doar condiții pentru a lucra, abaterile repetate la care face referire reclamatul trebuie să fie dovedite.
- Petentul admite faptul că putea ataca decizia reclamatului, însă a dorit să se adreseze C.N.C.D. în termenul de 1 an.
- Prin condițiile de muncă improprie i-a fost lezată demnitatea; nu pune în discuție legalitatea desfacerii contractului de muncă.

Sușținerile reclamatului

16. Reclamatul formulează punct de vedere înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 4891/29.06.2021, exprimându-și acordul pentru soluționarea cauzei în lipsă.

17. Raportat la susținerile petentului, reclamatul precizează că în cadrul companiei există doar locuri de muncă în condiții normale, nu și locuri de muncă în condiții deosebite sau speciale.

18. În ceea ce privește evaluarea performanțelor profesionale a petentului, reclamatul menționează că, în calitate de angajator a efectuat evaluarea acestuia în data de 15.05.2017, iar în anul 2019 acesta a refuzat participarea la instruirea privind procedurile de operare specifice locului de muncă și la testarea cunoștințelor și competențelor profesionale, testare care stă la baza încadrării pe grile de salarizare, conform procedurilor în vigoare în cadrul companiei.

19. Raporturile de muncă cu petentul au încetat prin desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă prin Decizia nr. 151/15.06.2020, pentru refuzul repetat de a executa îndatoririle de serviciu și după ce a mai fost sancționat anterior, în cursul aceluiași an, de două ori, pentru abateri constând în nerespectarea programului de lucru și a graficului de tură, prin Decizia nr. 55/04.03.2020 cu reducerea salariului de bază cu 5% pe o perioadă de 1 lună, respectiv prin Decizia nr. 147/11.06.2020 cu reducerea salariului de bază cu 10% pe o perioadă de 3 luni.

20. În ceea ce privește susținerile petentului referitor la diferențierea de tratament și discriminare, reclamatul precizează că acestea sunt total neîntemeiate deoarece doar datorită atitudinii acestuia s-a ajuns la desfacerea disciplinară a contractului de muncă precum și la aplicarea celorlalte sancțiuni anterioare.

21. Pe de altă parte, reclamatul consideră că nu C.N.C.D. ar fi fost instituția competentă care ar fi trebuit eventual sesizată cu soluționarea ei, ci instanța de judecată competentă să soluționeze conflictele de muncă deoarece cele reclamate privesc practic condițiile de muncă, respectiv temeinicia sancțiunilor aplicate.

22. Totuși, reclamatul face precizarea că niciuna din sancțiunile disciplinare aplicate petentului, inclusiv cea privind desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă nu a fost contestată la instanța competentă.

23. Nu în ultimul rând, reclamatul arată că egalitatea de șanse și tratamentul echitabil reprezintă elemente fundamentale ale unei abordări corecte, lipsite de prejudecăți și deschise, prin care compania înțelege să trateze relațiile cu angajații și de asemenea reprezintă unul dintre principiile fundamentale consacrate în Codul de Conduită aplicabil la nivelul companiei în anul 2020.

24. Concret, reclamatul face mențiunea că la locul de muncă se oferă egalitate de șanse tuturor, fără a fi tolerată discriminarea pe motive de sex, vârstă, etnie, origine națională, religie, rasă, dizabilitate, orientare sexuală, infecție HIV / SIDA, cetățenie, stare de graviditate, sau orice altă caracteristică relevantă protejată de lege. Munca intensă, aptitudinile individuale și integritatea sunt principiile care stabilesc șansele unei persoane pentru avansare în cadrul companiei.

25. Politicile de ocupare a forței de muncă aplicabile la nivelul companiei au scopul de a încuraja inițiativa individuală și colaborarea, asigurând tuturor salariaților șansa de a se dezvolta și a-și atinge potențialul maxim.

26. Prin concluziile scrise înregistrate la C.N.C.D. sub nr. 5394/19.07.2021, reclamatul face referire la fotografiile atașate de petent la memoriu, cu mențiunea că acestea au fost captate în mod tendențios și reflectă o situație dintr-o zonă de tranzit, respectiv dintr-o încăpăre în care, tocmai petentul ar fi provocat dezordine într-un exces de furie, la momentul respectiv existând o defecțiune la un calorifer care a fost imediat remediată.

27. Reclamatul mai adaugă că zonele surprinse de petent în fotografii sunt zone cuprinse într-un plan de renovare și investiții aflat în plină desfășurare, concret, până la finele lunii iulie 2021 planificându-se zugrăvirea încăperii și vopsirea caloriferului.

28. Suplimentar, reclamatul precizează că aspectele reflectate în fotografiile depuse ca probatoriu de petent nu prezintă un caz de discriminare, ci eventual vizează condițiile de muncă, aspect ce a făcut obiectul controlului I.T.M. în urma sesizării petentului, control prin care nu au fost sesizate neregulii, astfel cum reiese din răspunsul instituției nr. 1105/03.03.2020 trimis petentului.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

29. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

1. Constituția României:

• **Art. 1 Statul român:** *"(...) (3) România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul*

tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.

(4) Statul se organizează potrivit principiului separației și echilibrului puterilor - legislativă, executivă și judecătorească – în cadrul democrației constituționale. (...)”

- **Art. 4 Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni** ”(...) (2) România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială.”

- **Art. 15 Universalitatea:** ”(1) Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea.

(2) Legea dispune numai pentru viitor, cu excepția legii penale sau contravenționale mai favorabile.”

- **Art. 16 Egalitatea în drepturi:** ”(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

(2) Nimeni nu este mai presus de lege. (...)”

- **Art. 41 Munca și protecția socială a muncii** ”(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.

(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)”

- **Art. 53 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți** ”(1) Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.

(2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.”

2. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare – art. 2 alin. 1: ”Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”

Principiile de analiză

30. 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”.

31. 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*”.

32. 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 speță

33. În fapt, Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra posibilei discriminări prin încălcarea dreptului la demnitate în muncă, a dreptului la viață privată și la liberă exprimare prevăzute de art. 6 alin. 1 din Codul Muncii.

34. Concret, petentul reclamă situația de discriminare, tratamentul injust și degradant cu care se confruntă la locul de muncă începând cu septembrie 2009 până în 15.06.2020.

35. Colegiul ia act de faptul că reclamatul a invocat excepția de necompetență materială a C.N.C.D., instanța de muncă fiind competentă întrucât cele reclamate privesc practic condițiile de muncă, respectiv temeinicia sancțiunilor aplicate, fapt pentru care solicitările petentului se încadrează în sfera conflictelor de muncă (legalitatea unor măsuri aplicate în raporturile de muncă).

36. Pe fond, Colegiul reține că petentul a fost angajat al societății reclamate în perioada 1985 – 1988 la hala de fabricație, respectiv în perioada 04.11.2009 – 15.06.2020 la secția M.P.R. uscare CaCO₃ pe funcția de operator chimist.

37. Petentul s-a adresat I.T.M., primind răspunsul 1105/03.03.202 prin care se atesta faptul că la locul de muncă existau condiții normale de muncă.

38. În ceea ce privește raporturile de muncă cu petentul, Colegiul reține că prin Decizia nr. 55/04.03.2020 s-a dispus reducerea salariului de bază cu 5% pe o perioadă de 1 lună, iar prin Decizia nr.147/11.06.2020 reducerea salariului de bază cu 10% pe o perioadă de 3 luni. Prin Decizia nr. 151/15.06.2020 au încetat raporturile de muncă prin desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, pentru refuzul repetat de a

executa îndatoririle de serviciu și după ce a mai fost sancționat anterior, în cursul aceluiași an, de două ori, pentru abateri constând în nerespectarea programului de lucru și a graficului de tură.

39. 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 solicitările care se încadrează în sfera conflictelor de muncă, competența aparținând instanțelor judecătorești.

40. 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.

41. 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.

42. De asemenea, Colegiul director reține că excepția de necompetență materială invocată de reclamat a fost pusă în dezbatere petentului prin adresa nr. 5194/09.07.2021, 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.”

43. Examinând susținerile petentului, apărarea reclamatului și legislația în vigoare, Colegiul director constată că nemulțumirile petentului vizează condițiile impropii de desfășurare a activității la locul de muncă, în cadrul secției uscare CaCO₃, secția NPK, necorelarea activității cu pregătirea profesională (maistru chimist), respectiv măsurile dispuse de angajator pe parcursul desfășurării raporturilor de muncă, aspecte care intră în sfera de competență ce aparține instanței judecătorești.

44. 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.

45. Prin urmare, Colegiul director urmează a admite excepția invocată de reclamant reținând aspectul potrivit căruia instituția Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, ca autoritate de stat, autonomă, nu se poate pronunța cu privire la aspectele care țin de legalitatea măsurilor dispuse de angajator în cazul petentului atât pe parcursul desfășurării activității prin încadrarea pe funcție raportat la pregătirea profesională, cât și prin deciziile de sancționare sau încetare a raporturilor de muncă, atribut exclusiv al instanțelor de dreptul muncii.

46. Astfel, admiterea excepției de necompetență materială a C.N.C.D. face de prisos analizarea fondului cauzei.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, cu unanimitatea membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admiterea excepției de necompetență materială a C.N.C.D. întrucât solicitările se încadrează în sfera conflictelor de muncă, competența aparținând instanțelor judecătorești;
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 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 03.11.2021 au fost: ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru, DIACONU Adrian – Membru (online), GRAMA Horia – Membru (online), HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru (online), LAZĂR MARIA – Membru (online), MOȚA Maria – Membru (online), 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: 02.12.2021

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.