



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII  
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: [support@cncd.org.ro](mailto:support@cncd.org.ro)

**HOTĂRÂREA NR. 670  
din 12.11.2014**

**Dosar nr.:** 507/2014

**Petiția nr.:** 5638/20.08.2014

**Petent:** D.N.

**Reclamat:** S.C. Hidroelectrică Serv S.A., Sucursala Râmnicu Vâlcea  
pentru Reparații și Servicii

**Obiect:** posibilă discriminare a petentului pe criteriul apartenenței  
sindicale

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

**I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului**

**I.1.1.** D.N., loc.

**I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului**

**I.2.1.** S.C. Hidroelectrică Serv S.A., Sucursala Râmnicu Vâlcea pentru  
Reparații și Servicii,

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de  
discriminare**

2.1. Petentul sesizează o posibilă faptă de discriminare a sa pe criteriul  
apartenenței sindicale.

**III. Procedura de citare**

3.1. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și  
sanționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările  
ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a  
îndeplinit procedura legală de citare a părților.

3.2. Prin adresa nr. 5638/10.09.2014 a fost citat petentul, iar prin adresa  
nr. 6076/10.09.2014 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de  
Consiliu, la data de 29.09.2014.

3.3. Procedură legal îndeplinită.

**IV. Susținerile părților**

## ***Susținerile petentului***

4.1.1. Petentul arată că a fost angajat al părții reclamate până în data de 14.11.2013 când i s-a desfășurat disciplinar contractul individual de muncă. Petentul consideră că motivul constă în faptul că este lider sindical.

4.1.2. Petentul precizează că prin decizia nr. 120/10.06.2013 i s-a schimbat doar lui locul de muncă prin abuz, scopul fiind, în opinia petentului, relocarea sa într-o poziție în care să nu observe, dar mai ales să nu împiedice delapidarea organizată de managementul superior și mediu.

4.1.3. Petentul arată că a refuzat să semneze fișa de post, motiv pentru care a fost sancționat de două ori, o dată cu avertisment și a doua oară cu penalizare de 10% pe o lună.

4.1.4. Petentul menționează că a existat o așa zisă cercetare disciplinară a sa, dar care nu s-a finalizat. Ulterior s-a emis decizia nr. 195/14.11.2013 prin care i s-a desfășurat petentului contractul individual de muncă pentru așa zise abateri grave și repetate.

4.1.5. Petentul arată că există urmărire penală pentru infracțiunile de abuz în serviciu cu circumstanțe agravante și procese pe rol pentru anularea tuturor deciziilor de sancționare și a deciziei nr. 120/2013. Petentul depune o serie de documente la dosar.

## ***Susținerile părții reclamate***

4.2.1. Partea reclamată arată că petentul a fost angajatul său în funcția de inginer în cadrul laboratorului PRAM și a mai formulat anterior o petiție către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (nr. 5478/21.08.2013).

4.2.2. Partea reclamată precizează că decizia nr. 120/2013 este ca urmare a Hotărârii Consiliului de Administrație nr. 6/2013 prin care s-a aprobat nota nr. 4076/09.04.2013 care conținea Strategia de personal a societății de la acea vreme, S.C. Filiala pentru Reparații și Servicii Hidroserv Râmnicu Vâlcea. Decizia menționată a fost emisă numai în aplicarea dispozițiilor Hotărârii Consiliului de Administrație nr. 6/2013.

4.2.3. Petentului i s-a schimbat locul de muncă pentru considerentul eficientizării activității de PRAM (de ex. o lucrare are în deviz manoperă de 100 de ore, acesată lucrare era executată în 120 de ore, fără ca petentul să facă vreo precizare pentru întârziere, mai mult, erau și unele observații de la beneficiarul serviciilor părții reclamate față de calitatea serviciilor.)

4.2.4. Partea reclamată precizează că petentul are și mari curențe de comunicare, atât ca formă, cât și ca fond (mai ales). Nu numai că acesta executa numai ce lucrări voia, dar avea și pretenția ca toți ceilalți să i se subordoneze indiferent de poziția unuia sau altuia cu care intra în contact. Mai mult, manifestarea petentului față de poziția ierarhic superioară era de dispreț, chiar dacă nu avea niciun fel de calități care să-l îndreptățescă la aceasta. În plus, limbajul față de orice persoană era fără calificativ, în condiția în care nu are ori nu avea nici minime noțiuni din sfera pe care o aborda cu îndrăzneală ignoranță.

4.2.5. Partea reclamată subliniază faptul că totuși nu acestea au fost motivele care au stat la baza schimbării locului de muncă al petentului. Consiliul de Administrație a analizat foarte bine situația și după trei luni a luat

decizia de care petentul a fost nemulțumit abia la câteva zile după ce a primit-o, atunci când a observat că în cadrul laboratorului PRAM este disciplină și pentru salariu trebuie să mai și muncești.

4.2.6. Partea reclamată arată că petentul a refuzat semnarea contractului individual de muncă ce are drept anexă fișa postului și a afirmat că își asumă el responsabilitatea pentru eventuale accidente de muncă.

4.2.7. Partea reclamată consideră că petentul a fost deranjat numai de locul unde lucrează și de faptul că trebuie să lucreze. Pentru petent era foarte comod să stea în cadrul unei secții la 70 km de conducerea executivă a organizației pentru a nu fi supravegheat și controlat în niciun fel.

4.2.8. Partea reclamată arată circumstanțele în care petentul a fost sancționat cu avertisment de către conducerea societății. Cea de-a doua sancțiune a fost aplicată petentului deoarece timp de mai multe săptămâni nu a făcut altceva decât să stea în atelierul PRAM și să folosească infrastructura organizației pentru a face nenumărate plângeri, contestații sau sesizări care nu au avut nimic în comun cu realitatea.

4.2.9. Partea reclamată arată că este neadevărat faptul că sancționarea petentului cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă a fost făcută fără ca acea comisie să nu consemneze toate aspectele analizate într-un raport de finalizare a cercetării disciplinare. S-a întocmit raportul nr. 13958/13.11.2013 pe care partea reclamată îl depune în copie la dosar.

4.2.10. Partea reclamată concluzionează că toate deciziile emise de societate au fost și sunt cu respectarea dispozițiilor legale. Plângerea penală la care face referire petentul a fost soluționată cu "neînceperea urmăririi penale".

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

5.1. Prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la o posibilă discriminare a petentului pe criteriul apartenenței sindicale a acestuia.

5.2. 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. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

5.3. Conform art. 2 alin.1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „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 sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice,,.

5.4. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petent se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții: a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile; b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare; c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege; d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

5.5. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 137/2000. 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* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

5.6. În speță, petentul sesizează faptul că este discriminat pe criteriul apartenenței sindicale.

5.7. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată.

5.8. Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținută o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petent, respectiv apartenența sindicală a acestuia, și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării și dispunerii de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

5.9. Colegiul director dispune că aspectele sesizate de petent nu constituie faptă de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare,

republicată, nefiind îndeplinite condițiile cerute de lege și anume *lipsește raportul de cauzalitate între criteriul invocat de petent și fapta sesizată*.

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

### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, potrivit art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
2. o copie a hotărârii se va transmite părților.

#### **VI. Modalitatea de plată a amenzii**

Nu este cazul

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

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

#### **Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

**Asztalos Csaba Ferenc – membru**

**Bertzi Theodora – membru**

**Gheorghiu Luminița – membru**

**Haller István – membru**

**Jura Cristian – membru**

**Lazăr Maria – membru**

**Panfile Anamaria – membru**

**Stanciu Claudia Sorina – membru**

**Hotărâre redactată de: L.M. și A.S.**

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