



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 384 din 06.07.2022

Dosarul nr. 643/2021

Petiție nr. 5895/05.08.2021

Petent:

Reclamat:

Obiect: discriminare la locul de muncă, jigniri

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1.

Numele și domiciliul reclamatului

2.;

II. Citarea părților

3. 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.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

4. Petentul, angajat de 14 ani al SC SCRL Brașov SA secția Reparații București Calatori, având funcția de inginer, arată că, în data de 28.06.2021, a fost agresat verbal și jignit de reclamat (țipat, urlat, vorbit vulgar, exemplu: "ești prost", "ești incompetent", "i-a în puia mea și faceți-vă fișa de evaluare" etc.), acesta din urmă având funcția de șef secție Reparații București Calatori, acest comportament neadecvat, jignitor asupra sa și a colegilor din biroul T2 și a altor birouri, datând de foarte mult timp.

5. Reclamatul aplică regulamentul de organizare și funcționare după bunul plac, făcând discriminare între colegi "unii vin și pleacă când vor la și de la muncă și nu sunt sancționați, iar alții care au bilete de voie sunt sancționați conform condicii de prezență. Petentul și un coleg au fost sancționați pe data de 29.06.2021 și au fost puși să semneze acte chiar dacă erau în CM sau CO, în condițiile în care reclamatul, conform condicii de prezență, nici nu era la serviciu.

6. În data de 01.07.2021, fără ca petentului să i se ceară părerea, i s-a ordonat să preia activitatea colegului său M.F., fără nici o instruire sau un preaviz de a lua la cunoștință de activitățile colegului, fără nici o mărire de salariu.

7. Nemaissuportând presiunea psihică la care era supus de câteva luni, la data de 05 iulie 2021, petentul a depus o sesizare la conducerea societății în care a descris comportamentul abuziv al reclamatului și a cerut să se ia măsuri pentru ca acesta să înceteze. La o lună de la

depunerea sesizării împotriva șefului direct, pe data de 05 august 2021, petentul a fost convocat de către acesta în vederea cercetării disciplinare. Ulterior, la 18 august 2021, petentul a fost sancționat cu reducerea salariului de bază cu 5% pe o perioadă de o lună pe motiv că nu ar fi respectat sarcinile din fișa postului și că ar fi avut un comportament neadecvat față de șeful de secție.

8. Petentul consideră că faptele reținute în sarcina sa prin decizia de sancționare sunt neadevărate, iar sancțiunea aplicată este injustă, fiind luată strict ca urmare a sesizării pe care acesta a făcut-o împotriva șefului direct. Reclamatul a efectuat toate actele procedurale care au condus la sancționarea petentului: a dispus convocarea în vederea cercetării disciplinare, a condus ședința de cercetare disciplinară ca unic reprezentant al angajatorului și a semnat decizia de sancționare -cu avizul oficiului juridic care verifică doar legalitatea dispoziției nu și temeinicia acesteia. Petentul consideră că reclamatul dorește cu orice preț să îl dea afară pe petent, pe T. P.N. și pe M.F. deoarece nu sunt pe placul reclamatului.

9. Pe data de 24.08.2021 a fost transmis răspunsul din partea SCRL Brașov SA la sesizarea petentului, răspuns prin care i se comunică că nu s-au confirmat cele menționate de petent în această reclamație, dar cele afirmate nu au fost cercetate.

10. După prima sancțiune cu 5% au urmat abuzuri de amenințare “ o să dai cu scrisu până când o sa te plictisești” iar la nici o lună, i s-a cerut să dea o notă explicativă în data de 03.09.2021 cu ce a făcut în ziua respectivă. La nici o săptămâna, petentul a dat o altă declarație, în data de 09.09.2021, cu privire la un act unde erau mai mulți colegi înscriși la rezolvarea unei probleme, dar doar petentul a dat acea nota explicativă și declarație. În aceeași zi de 09.09.2021, petentul a fost convocat la o nota de relație. În data de 13.09.2021 a luat parte la acea nota de relație petentul, avocatul care îl reprezintă și reclamatul.

11. Petentul consideră că sancționarea sa s-a făcut doar pentru a da un exemplu colegilor cu ceea ce pătesc dacă fac reclamații, fapt ce l-a pus într-o situație de inferioritate față de colectiv provocându-i o serie de frustrări și suferințe psihice.

Sușinerile reclamatului

12. Prin punctul de vedere depus cu adresa nr.7871/20.10.2021, angajatorul subliniază următoarele aspecte relevante:

- în data de 06.07.2021 petentul a depus sesizarea cu nr. 100/2184/ 06.07.2021
- pentru verificarea celor relatate în sesizare, conducerea societății a emis decizia nr. 100/102/13.08.2021 prin care a numit o comisie care să efectueze cercetarea cazului.
- în data de 18.08.2021 comisia, formată din M.C. - șef serviciu SC, SSM, și P.B. - Revizor Regional SC, s-au deplasat la Secția Reparații București, unde au cercetat personalul implicat și au verificat documentele. Cercetarea s-a finalizat prin raportul de cercetare nr. 103/219/24.08.2021, din care rezultă că cele semnalate de salariatul G.I.M. nu au fost confirmate de colegii de birou. Rezultatul cercetării a fost adus la cunoștința salariatului prin adresa nr. 103/220/24.08.2021.
- Reclamatul a fost angajat la Depoul CFR București Călători la data de 15.08.2000 în funcția de inginer. Din data de 01.05.2002 (după înființarea societății „CFR SCRL Brașov” SA) a fost angajat la Secția Reparații București în funcția de inginer. Până în anul 2005 a desfășurat activitatea în cadrul biroului T2 (birou reparații locomotive), dată la care a fost promovat în funcția de șef atelier.

- Din data de 22.07.2013 a fost numit în funcția de șef secție, având ca atribuții de serviciu să coordoneze activitatea de mentanță la locomotivele aparținând Depoului CFR București Călători care are în subordine în medie 190 de salariați.

Pe parcursul activității, până la data de 06.07.2021, nu au fost înregistrate conflicte cu salariații din subordine sau cu conducerea societății iar de la data de când a fost numit în funcția de șef secție nu a fost sancționat pentru abateri disciplinare. Profesional, este un salariat cu un nivel ridicat de cunoștințe. Astfel la evaluarea performanțelor profesionale a fost notat cu calificativul „FB” cu nota 4,75 pt. 2019 și 4,82 pt. 2020 (din maxim 5).

- Petentul a fost încadrat la „CFR SCRL Brașov SA la data de 08.01.2007 în funcția de inginer. Până în prezent a desfășurat activitatea în cadrul biroului T2 (birou reparații locomotive). Această activitate constă în sarcini de birou și sarcini în atelierele de reparații locomotive. Din dosarul personal rezultă că până la în luna iulie 2021 nu a fost sancționat pentru abateri disciplinare.

În cursul lunii august a fost sancționat disciplinar cu reducerea salariului cu 5% pe o perioadă de una lună pentru neîntocmirea la timp a dosarelor de defectare ale locomotivelor, care s-au defectat în remorcarea trenurilor de călători și pentru care proprietarul, SNTFC Călători CFR SA București, solicită aceste dosare.

- În cursul lunii septembrie, petentul a fost sancționat disciplinar cu reducerea salariului cu 5% pe o perioadă de una lună pentru neîntocmirea unui raport de necesitate de piese și materiale care erau urgente a fi aprovizionate și care erau necesare pentru remedierea unor defecte la locomotive la care au fost înregistrate incendii în parcurs.

Pe parcursul activității, până la data de 06.07.2021, nu au fost înregistrate conflicte cu colegii de serviciu și cu conducerea subunității.

Profesional, petentul este la nivel scăzut, raportat la importanța funcției pe care ocupă în cadrul societății. Astfel, la evaluarea performanțelor profesionale a fost notat cu calificativul „B” cu nota 3,08 pt. 2019 și 3,75 pt. 2020 (din maxim 5).

- Începând din luna august, datorită transferului la Secția Reparații Ploiești a inginerului M.F., în biroul reparații locomotive au rămas doi ingineri și anume, petentul și R.F.R. În aceste condiții, fiecare salariat trebuia să-și realizeze cu răspundere sarcinile de serviciu, aceasta nefiind punctul forte al petentului. Astfel, atitudinea petentului de a nu îndeplini atribuțiile de serviciu stabilite în fișa de post, pentru a căror realizare insista șeful de secție, au declanșat divergențele între cei doi salariați.

13. Angajatorul consideră că solicitările de a termina lucrările ce constituie sarcini de serviciu, conform fișei postului, au determinat pe petent să considere că este supus unei presiuni din partea șefului de secție. Din cercetarea internă nu s-a confirmat că șeful de secție ar avea un comportament discriminatoriu față de petent iar aplicarea sancțiunilor disciplinare pentru petent nu pot fi considerate ca fiind o răzbunare din partea șefului de secție deoarece acestea sunt abateri disciplinare constând în nerespectarea atribuțiilor din fișa de post și din Regulamentul Intern, a căror constatare, cercetare și aplicare s-a făcut conform Regulamentului Intern al societății și legislația în vigoare.

14. Prin punctul de vedere depus cu adresa nr.7852/19.10.2021, reclamatul arată că, potrivit organigramei secției și atribuțiilor funcției, are în subordine un număr de 206 salariați, încadrați pe diverse categorii profesionale.

15. Referitor la data de 28.06.2021, arată că, în prezenta dl. ing. R.F.R. și dl. ing. M.F.D., aflați în biroul T2-ingineri, la ora 07.00, după analiza zilnică operativă, i-a zis petentului să se ducă la locomotiva GM 1363, ce fusese avariata în data de 26.06.2021, în remorcarea trenului nr.

1770, in urma impactului cu un automobil aflat in gabaritul liniei, la pasaj halta manevra Balotesti, incident soldat cu decesul conducătorului auto ; pentru începerea remedierilor la locomotiva era necesar să se facă poze cu avariile acesteia, de către personal de la biroul T1 (exploatare), din cadrul Depoului București Calatori. Petentul trebuia sa urmărească și să se asigure că pozele au fost făcute si apoi sa comunice reclamatului sau șefului de atelier că locomotiva poate fi introdusă în hală în vederea începerii remedierilor. În jurul orelor 07.30, petentul era tot in biroul T2, cu telefonul în mână, pe rețelele de socializare. Reclamatul i-a zis din nou să se ducă la locomotivă, la care acesta a avut o ieșire extrem de nervoasă, cu exprimări verbale ce nu se pot reproduce in scris, s-a ridicat de pe scaun și a ieșit înjurând si proliferând printre dinți amenințări la adresa mea („las' ca o sa vezi tu !!!”) si a trântit cu putere ușile de la biroul T2 si a holului.

16. Referitor la acuzația de comportament neadecvat, reclamatul arată că petentul are obiceiul să găsească porecle pentru colegii săi, cum ar fi : Baloo, Yeti, Sen-sei, Gadea, etc.;

17. În urma transferului d-lui ing. M.F.D. la Secția Reparații Ploiești, una din atribuțiile acestuia i-a fost încredințată petentului si anume, întocmirea situațiilor referitoare la frânările de urgenta produse din cauza instalațiilor de siguranță si vigilenta de pe locomotivele ce aparțin Depoului București Calatori, fisa de post si atribuțiile rămânând aceleași, cu excepția celor privitoare la frânările de urgență;

18. Schimbarea de atitudine a petentului survine in urma plecării mai multor ingineri din cadrul secției in ultimii 2 ani si faptului ca acum sunt mai putini si trebuie sa facă față aceluiași volum de munca petentului nu ii mai convine după atâtia ani de activitate lejeră. Activitatea unui inginer reparații locomotive este in proporție de 70% activitate de teren si 30% activitate de birou ;

În atribuțiile șefului de secție, este prevăzută obligația șefului de secție de a cerceta si trata cu dosar personalul din subordine ce a săvârșit abateri si să sancționeze, potrivit dispozițiilor legale, abaterile privind siguranța pe calea ferata[...] sesizate sau constatate in activitatea personalului propriu ;

19. Reclamatul consideră că toate afirmațiile făcute de petent în sesizarea înaintată către CNCD, sunt calomniatoare si defăimătoare, urmărind o discreditare si subminare de autoritate a reclamatului in fata colegilor si a salariaților secției. În decursul carierei sale de inginer (21 ani), reclamatul a fost nevoit să cerceteze disciplinar, atât personal de locomotivă (mecanici de locomotivă), personal de atelier (lăcătuși, electricieni, strungari), cât si personal tehnico-ingineresc, dar niciodată nu a fost pus in situația vădit „planificata” prin care este denigrat si „pus la coltul infamiei” de către un subalterm care pur si simplu nu își îndeplinește atribuțiunile de serviciu si care are o pregătire cel puțin îndoielnică si precară, in privința compatibilității si cerințelor funcției pe care o deține in cadrul secției si nu numai.

IV. Cadrul legal aplicabil

20.- Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – art.15

- O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
- Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor si sesizărilor

V. Colegiul director al CNCD reține următoarele:

21. Colegiul director reține că petentul reclamă tratamentul discriminatoriu la care a fost supus de reclamat.

22. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată. Conform art. 2 alin.(1) din O.G. nr. 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, boala 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”.

23. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

- a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoge 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. nr.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.

24. În urma controlului efectuat la fața locului, a discuțiilor cu martorii și a analizei documentației din dosarul cauzei, echipa de investigație desemnată de CNCD s-a deplasat în data de 07.10.2021 la sediul S.C. S.C.L.R. Brașov S.A și, ulterior cercetării aspectelor indicate în rezoluția de investigație, a întocmit Raportul de investigație nr.30/2021, constatând următoarele aspecte relevante:

- în ceea ce privește faptele de hărțuire sesizate de petent, o parte din acțiunile părții reclamate au avut loc, din punct de vedere temporal, înainte de data la care petentul a transmis către conducerea S.C. S.C.L.R. Brașov S.A. o reclamație privind comportamentul șefului de secție (05.07.2021);
- în ceea ce privește mobilul/motivul hărțuirii, nu a fost identificat un criteriu de discriminare;
- în ceea ce privește învoirea cu sau fără bilet de voie în mod diferențiat a unor angajați față de alți angajați, nu s-au identificat probe;
- în sprijinul afirmațiilor petentului au dat declarații 3 persoane, printre care și M. F. D. (fost angajat), care a susținut că șeful de secție a avut un comportament agresiv la adresa sa și că i s-a adresat în mod jignitor; de altfel, șeful de atelier Ț.P.N. a declarat că șeful de secție (partea reclamată) l-a amenințat că va suferi repercusiuni (atât dumnealui cât și petentul) dacă va da declarații reprezentanților CNCD în favoarea petentului;
- petentul a fost singurul angajat căruia partea reclamată i-a solicitat întocmirea unui raport de activitate în data de 09.09.2021.
- există elemente care, coroborate cu succesiunea evenimentelor și declarațiile părților audiate, indică posibilitatea săvârșirii unei fapte de discriminare sub forma victimizării.

25. Dl. A.V., salariat al S.C. S.C.R.L. Braşov, Secţia Reparaţii Bucureşti Călători în funcţia de maestru, având funcţia de Preşedinte al Sindicatului S.N.S. 2012 Bucureşti, a declarat în data de 12.10.2021 că, în data de 05.07.2021, petentul a depus o plângere la sediul sindicatului primind numărul de înregistrare 04/05.07.2021, plângerea fiind îndreptată către reclamat, în calitate de Şef Secţie Reparaţii Locomotive. Declarantul a adus acest aspect la cunoştinţa reclamatului verbal, cu rugămintea de a face o împăcare şi de a aplană conflictul, specificând că această plângere este făcută şi directorului societăţii, punând accent şi pe faptul că sunt colegi de foarte mult timp şi că ar trebui să rămână doar o mică neînţelegere. Pe moment nu a primit niciun răspuns verbal sau scris iar după discuţie, în următoarele zile, a urmat înfiinţarea unor acuzaţii de neîndeplinirea unor sarcini şi ducerea la cercetare şi sancţionarea petentului, după părerea declarantului aceste acuzaţii fiind nefondate.

26. Dl. M.F.D, salariat al S.C. S.C.R.L. Braşov, a declarat că situaţia CFR este una deosebit de grea, fapt ce a dus la escaladarea unor conflicte în rândul angajaţilor. Declarantul a fost sancţionat de către reclamat care a manifestat o atitudine agresivă.

27. Dl. T.P.N, salariat al S.C. S.C.R.L. Braşov, a declarat că reclamatul ţipă la el, îl intimidează, iar dacă îi cere părerea asupra unei probleme şi nu este de acord cu opinia exprimată de acesta, îl jigneşte, spunând „*baţi câmpii*„. Având o situaţie delicată cu soţia, bolnavă de leucemie, a solicitata şi a primit aprobarea conducerii de a munci cu program decalat dar reclamatul a reacţionat strigând la acesta: „*mie nu îmi convine să o ajuţi pe soţia ta şi să mergi cu salariul întreg acasă!*„

Când declarantul s-a învoit cu bilet de voie i-au fost tăiate orele din pontaj, deşi alţi colegi care s-au învoit nu a au fost trataţi similar.

28. În ceea ce priveşte încadrarea comportamentului reclamatului ca hărţuire se va constata că nu poate fi reţinută săvârşirea faptei prevăzute de art. 2 alin.(5) din O.G nr.137/2000, pentru următoarele motive:

- art.2 alin.5 din O.G 137/2000 prevede: „Constituie hărţuire şi se sancţionează contravenţional orice comportament pe criteriu de rasă, naţionalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenenţă 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.,,

- reţinând aspectele deduse soluţionării, Colegiul reiterează că un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis de legiuitorul naţional prin art. 2 alin 1. În acest sens Colegiul Director reţine că art. 2 alin.1 nu conţine o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare („rasă, naţionalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenenţă la o categorie defavorizată”), criteriile expresis verbis enumerate de lege fiind completate cu sintagma „sau orice alt criteriu”, ceea ce practic oferă posibilitatea reţinerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârşirea unei fapte de discriminare. Chiar şi în ipoteza în care criteriul invocat ar putea fi încadrat în categoria “orice alt criteriu”, acesta trebuie să reprezinte o caracteristică specifică a persoanei care se consideră discriminată, caracteristică care să aibă un caracter inalterabil (ex. gen, culoarea pielii, vârsta, dizabilitatea, boală cronică etc.) şi deci care nu poate fi schimbată prin voinţa individului, sau care să aibă un caracter identitar, care să fie parte a identităţii individului (ex. religie, convingeri, etc.), într-un mod similar criteriilor protejate de lege.

- prin raportare la cele menționate la punctul anterior, Colegiul director reiterează faptul că inclusiv Convenția Europeană a Drepturilor Omului, prin Art. 14, nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat, ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe „statut”, pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele. (CEDO, hot. Clift c. Regatului Unit, 13 iulie 2010, §55).

- criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definit în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale ipso facto, ca circumstanță concretizată, materializată, constituind însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

- raportat la faptele descrise de către petent, Colegiul director constată că petentul invocă o presupusă faptă de discriminare provenită dintr-un tratament diferențiat, însă în sesizarea supusă judecării Consiliului nu se regăsește nicio referire la identificarea punctuală a criteriului protejat. Or, nu se poate reține existența unor fapte de discriminare în lipsa unui criteriu de discriminare, care reprezintă un element fundamental pentru ca o faptă să poată fi calificată ca fiind discriminatorie.

- raportul emis de echipa de investigație a CNCD a concluzionat că nu a fost identificat un criteriu de discriminare.

29. În ceea ce privește identificarea unei discriminări sub forma victimizării, reținem următoarele:

- potrivit art. 2 alin (7) din O.G nr.137/2000, *„constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării..”*,

- Faptele sesizate după data de 05.07.2021 (cercetări disciplinare ale petentului) sunt susceptibile a îmbrăca forma unei **victimizări**, în condițiile în care plângerea făcută către conducerea S.C. S.C.L.R. Brașov S.A. ar putea fi asimilată unei plângeri sau acțiuni în instanță sau la instituțiile competente, cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării; astfel, deși partea reclamată a negat să fi avut cunoștință despre reclamația împotriva sa până la venirea reprezentanților angajatorului de la Brașov pentru a desfășura verificări (august 2021), totuși președintele Sindicatului Național Solidaritatea 2012 a susținut (în declarația scrisă, semnată și datată cu data de 12.10.2021) că, imediat după ce petentul a înregistrat la sindicat plângerea sa (05.07.2021), l-a abordat pe șeful de secție în calitatea sa de reprezentant al sindicatului, adresându-i rugămintea de a se împăca cu petentul, și, ca urmare, nu se poate elimina posibilitatea ca cercetarea disciplinară din luna august 2021 să nu fi fost provocată de intenția părții reclamată de a riposta împotriva petentului; de asemenea, ar fi util să se țină cont de faptul că, până în luna august 2021, petentul nu mai fusese cercetat disciplinar, argumentul părții reclamate privind motivul pentru care a decis cercetarea disciplinară a petentului în luna august 2021 (având în vedere că „totul are o limită” și că i-a atras atenția de zeci de ori petentului, în final a decis să-l sancționeze disciplinar) nu este suficient de solid pentru a elimina suspiciunea că cercetarea a

intervenit ca urmare a unui eveniment care a provocat luarea respectivei decizii (decizie care anterior ar fi fost amânată de multe ori, conform susținerilor șefului de secție - "i-a atras atenția de zeci de ori petentului"), eveniment reprezentat de plângerea înaintată de petent conducerii S.C. S.C.L.R. Brașov S.A.;

- Cercetarea disciplinară a petentului din luna august 2021 a fost instrumentată în întregime de partea reclamată, fapt care, deși nu contravine în mod explicit prevederilor Codului Muncii (art. 248-252 C.M.), ridică totuși suspiciuni cu privire la motivul pentru care nu au fost implicați și reprezentanți ai angajatorului, în condițiile în care nu s-a optat pentru acordarea sancțiunii avertismentului, ci a sancțiunii diminuării salariului în procent de 5%;

- În ceea ce privește Decizia de sancționare din data de 18.08.2021 (care nu are număr de înregistrare), se poate observa că la secțiunea "Descrierea abaterii" se precizează că fapta sancționată se referă atât la nerespectarea sarcinilor din fișa postului, cât și la manifestarea unui "comportament neadecvat față de șeful de secție, nerespectând în nici un fel relațiile ierarhice", cel de-al doilea element fiind subiectiv, în condițiile în care se referă la partea reclamată, cu care petentul se afla deja în conflict și ținând cont de modul de desfășurare a întregii cercetări disciplinare (numai de către partea reclamată);

- Partea reclamată a continuat să-l cerceteze disciplinar pe petent și în luna septembrie 2021, dar și după efectuarea investigației CNCD la fata locului, în data de 07.10.2021, iar în data de 08.10.2021 fiind identificată de către partea reclamată o faptă a petentului (neîndeplinirea în data de 08.10.2021 a atribuțiilor de serviciu stabilite în fișa de post constând în neîntocmirea la timp și întocmirea eronată a justificărilor pentru frânările de urgență) care a constituit motiv de cercetare disciplinară și de sancționare cu reducerea salariului cu 10% pentru 3 luni, succesiunea faptelor putând indica o nouă ripostă a părții reclamate împotriva petentului, dat fiind faptul că în data de 07.10.2021 șeful de secție a solicitat și a primit explicații extinse din partea reprezentanților CNCD despre natura unei plângeri introduse în baza O.G. 137/2000 și a posibilelor implicații (sancționare contravențională), partea reclamată exprimându-se în sensul că petentul dorește să-i facă un „linșaj” prin astfel de reclamații.

30. Având în vedere cele menționate, Colegiul director consideră că plângerea, astfel cum este prezentată, îmbracă forma victimizării, întrunindu-se elementele constitutive ale faptei de discriminare potrivit art.2 alin.1 și alin.7 din O.G nr.137/2000 și va aplica reclamatului sancțiunea amenzii contravenționale în valoare de 1.000 lei, potrivit art. 2 alin.11 și art. 26 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată coroborat cu art. 8 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare.

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 întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare potrivit art.2 alin.1 și alin.7 din O.G nr.137/2000 și se aplică reclamatului sancțiunea cu amendă contravențională în valoare de 1.000 lei, potrivit art. 2 alin.11 și art. 26 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată coroborat cu art. 8 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare.

2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VII. Modalitatea de plată a amenzii:

Amenda se va achita la Direcția de taxe și Impozite din cadrul Primăriei Comunei Chiajna, jud. Ilfov, 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 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, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

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 în data de 06.07.2022 au fost:

DIACONU ADRIAN – Membru

CRISTIAN JURA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

(mandat finalizat la data redactării prezentei)

LAZĂR MARIA – Membru

(mandat finalizat la data redactării prezentei)

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării: 06.07.2022

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.

