



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 409 din 13.07.2022

Dosar nr.: 1029/2020

Petiția nr.: 8257/30.12.2020

Petent:

Reclamat: S.C. Dinamic Electro PRAM S.R.L.

Obiect: Petentul, angajat al societății reclamate, reclamă discriminarea la care a fost supus la locul de muncă, ca urmare a unei decizii de sancționare emisă de către angajator, pe criteriul de vârstă și pentru faptul că punea întrebări și făcea solicitări considerate incomode.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele și domiciliul procedural ales al petentului

1.

Numele, sediul și domiciliul procedural ales al părții reclamate

2. **S.C. Dinamic Electro PRAM S.R.L.**, cu sediul în București, str. Râmnicul Vâlcea, nr. 20, bl. 32, et. 7, ap. 42, sector 3, email: office@depram.ro, **prin reprezentant legal în calitate de administrator și avocat din cadrul S.C.A. Aron, Dinu și Asociații**, cu sediul ales pentru comunicarea tuturor actelor de procedură în București, str. Constantin Sandu Aldea, nr. 96, sector 1, email:.

II. Procedura de citare

3. Prin adresele nr. **520/25.01.2021**, 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, s-a pus în discuție petentului completarea memoriului cu precizarea criteriului care a stat la baza tratamentului diferențiat reclamat prin memoriu.

5. Procedura nu a fost complet realizată, plicul adresat reclamatului returnându-se la sediul instituției cu mențiunea avizat – lipsă domiciliu.

6. Prin adresa nr. **3645/17.05.2021**, s-a solicitat petentului comunicarea unei adrese valabile/valide unde societatea reclamată să poată fi citată și astfel să poată fi îndeplinită procedura legală în vederea soluționării petiției.

7. Prin adresa nr. **347/14.01.2022**, a fost solicitat petentului să depună la dosar note scrise sau eventuale completări la petiție, dar și să comunice modalitatea de soluționare asupra căreia a decis în ceea ce privește audierea părților.
8. Prin adresa nr. **2774/14.04.2022**, petentul a fost informat de posibilitatea de a formula concluzii scrise, în termen de 10 zile de la primire.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

9. Prin adresa nr. **8257/30.12.2020**, petentul, în calitate de salariat cu funcția de electrician de întreținere în construcții, a sesizat o posibilă faptă de discriminare împotriva deciziei de sancționare disciplinară emisă de partea reclamată.
10. Astfel, petentul solicită anularea Deciziei de sancționare nr. 9/11.11.2020 emisă de angajator, dar și obligarea societății la plata daunelor morale în cuantum de 10.000 de lei.
11. În fapt, petentul susține că partea reclamată folosește în mod frecvent metode de intimidare, descurajare, abuz de funcție, inducere a unei stări de neliniște, discriminare, șicane care produc doar efecte negative asupra stării zilnice făcând imposibilă o atmosferă de lucru corespunzătoare.
12. Petentul afirmă că decizia de sancționare a fost dată în baza unei cereri datată greșit (în data de 29.10.2020 s-a cerut liber pentru data de 02.10.2020), după 6 luni de la efectuarea orelor, petentul cerând o zi liberă pentru nevoi personale la o dată anunțată din timp.
13. Este menționat de către petent și faptul că a acumulat multe ore suplimentare pe care societatea a refuzat să le recunoască și că aceasta decizie este un mod prin care partea reclamată încearcă să nu îi plătească orele muncite.
14. Petentul susține că reclamata suna angajații, aducea acuze grave și amenințări, degrada climatul de lucru, încercând să scoată în evidență că petentul nu este bun, că este un moș.
15. Totodată, petentul apreciază că a fost hărțuit atât prin email, cât și telefonic, atât în timpul programului de lucru, cât și în timpul liber, lipsit de dreptul la sănătate și de dreptul la muncă, fără a fi făcută o anchetă prealabilă deciziei de sancționare, obligat să efectueze un examen psihologic pentru a fi reprimat la muncă.
16. Astfel, petentul consideră că decizia de sancționare este una nelegală și netemeinică și menționează că a depus trei plângeri la Inspectoratul Teritorial de Muncă, iar Decizia nr. 9/11.11.2020 a contestat-o la Tribunalul București.
17. În susținerea prezentului memoriu, petentul a depus la dosar următoarele înscrisuri: C.I., contract de muncă, fișă post, regulament intern, Decizia nr. 9/11.11.2020, concediu medical, conversații Whatsapp, emailuri, contestație instanță.
18. Prin adresa nr. **1209/15.02.2021** petentul susține că din cauza faptului că a fost nevoit să își găsească un nou loc de muncă și a stresului acumulat, nu a avut timp pentru a trimite documentele necesare.
19. Petentul a formulat adresa nr. **3984/26.05.2021** prin care a atașat la dosar documentele pe care le consideră doveditoare pentru faptele de discriminare la care a fost și este supus.
20. Prin adresa nr. **3987/26.05.2021** petentul trimite completarea documentelor,

afirmând că volumul este prea mare pentru a fi transmis într-un singur email.

21. Petentul a formulat adresa **nr. 3997/26.05.2021** prin care a solicitat administratorului societății reclamate să îi elibereze următoarele documente: decizia de încetare a contractului individual de muncă, un extras din Revisal, nota de lichidare, adeverința de vechime, copii ale documentelor existente în dosarul personal, copii ale paginilor din registrul economic.

22. Prin adresele **nr. 3990/26.05.2021, nr. 3991/26.05.2021, nr. 3992/26.05.2020, nr. 3993/26.05.2021, nr. 3994/26.05.2021, nr. 3995/26.05.2021, nr. 3996/26.05.2021, 3998/26.05.2021, 3999/26.05.2021, nr. 3983/26.05.2021, nr. 3986/26.05.2021, nr. 3989/26.05.2021, nr. 3988/26.05.2021, nr. 4041/27.05.2021** petentul a depus la dosar conversații între el și administratorul societății reclamate și completarea documentelor menționate mai sus.

23. Prin intermediul adresei **nr. 4071/08.06.2022**, petentul a formulat un răspuns în ceea ce privește punctul de vedere formulat de către partea reclamată.

24. Petentul susține că s-a simțit discriminat de către administratorul legal al societății care îl numea "moș", s-a simțit exclus fără nicio justificare din grupul de discuții DEPRAM, că i s-a refuzat dreptul de merge la muncă fără niciun temei legal.

25. Totodată, petentul consideră o formă de abuz și faptul că, pe durata angajării, reclamata a refuzat să îi elibereze documentele solicitate. După încetarea contractului de muncă, petentul susține că nu i-au fost transmise, în termenul legal, documentele care se eliberează oricărui fost angajat, motiv pentru care a formulat o nouă plângere în instanță.

26. Petentul susține că administratorul societății a scris pe grupul de pe Whatsapp: „*Ăsta (adică petentul) este ca și trebuie să scăpăm de el*”.

27. În același timp, petentul s-a considerat discriminat și pentru faptul că, deși nu era prevăzut în fișa postului, a fost sancționat pentru refuzul de a conduce mașina societății, care ar fi avut probleme tehnice.

28. Totodată, petentul consideră că a fost acuzat pe nedrept de falsuri, de dorința de a obține foloase necuvenite.

29. Concluzionând, petentul s-a simțit discriminat pe criteriul de vârstă și pentru faptul că punea întrebări și făcea solicitări care au fost considerate incomode și a depus la dosar convorbiri de pe Whatsapp, pe care le-a considerat relevante soluționării speței.

Sușinerile părții reclamate

30. Prin adresa **nr. 1586/02.03.2022** a fost transmisă precizarea formulată de partea reclamată prin care și-a exprimat acordul expres ca soluționarea speței să se realizeze în lipsă, fără audierea părților.

31. Prin adresa **nr. 1979/16.03.2022**, partea reclamată a solicitat să i se comunice modalitatea în care trebuie să depună punctul de vedere.

32. Partea reclamată a formulat punct de vedere înregistrat cu **nr. 2424/01.04.2022**, solicitând să se constate că nu a existat și nu există vreo faptă de discriminare conform dispozițiilor O.G. nr. 137/2000.

33. În primul rând, reclamata susține că solicitarea depusă de petent este aceeași solicitare înaintată și instanței de judecată și care a făcut obiectul dosarului nr. 33371/3/2020, petentul încercând de fapt, în baza acelorași argumente care deja au



fost deduse judecății instanței într-un dosar soluționat definitiv, sa obțină noi despăgubiri.

34. Totodată, partea reclamată consideră că petentul avea obligația legală să dovedească elementele de fapt ale hărțurii morale, obligație pe care petentul NU o îndeplinește, acesta rezumându-se la menționarea, în mod generic, că se consideră discriminat, intimidat, hărțuit etc.

35. În ceea ce privește sancțiunea aplicată petentului, reclamata arată că aceasta reprezintă un avertisment scris, aplicat prin Decizia nr. 9/2020. Astfel, petentul a formulat o cerere de recuperare a unei zile lucrătoare (pretins a fi lucrată în avans, prin ore suplimentare), însă acesta nu a solicitat lucrarea unor ore suplimentare în cadrul societății și nici nu a prestat munca suplimentară la solicitarea societății. Întrucât cererea sa urma să fie respinsă în lipsa unor detalii suplimentare cu privire la preținsele ore suplimentare, petentul și-a manifestat nemulțumirea prin mesaje adresate administratorului societății prin intermediul aplicației WhatsApp, în care a anexat o fotografie cu zilele în care pretinde că a prestat muncă suplimentară și numărul orelor de muncă suplimentară prestate, care însă au fost verificate de administratorul societății, petentul fiind sancționat prin intermediul Deciziei nr. 9/2020 pentru că a folosit informații fabricate pentru a primi zile libere necuvenite.

36. Având în vedere încercarea de obținere de sume necuvenite de la societate, prin invocarea unor notițe personale cuprinzând fapte nereale și exercitarea de presiuni asupra administratorului pentru acordarea de zile libere necuvenite, încercarea de a obține zile libere necuvenite, în mod repetat, atmosfera creată de nerespectare a dispozițiilor administratorului societății cu privire la procedura de recuperare a orelor suplimentare de muncă prestate și, implicit, încălcarea flagrantă a obligației de fidelitate față de angajator, au dus la sancționarea sa cu avertisment scris prin Decizia nr. 9/11.11.2020.

37. Partea reclamată susține că o pretinsă datare greșită a cererii și/sau formularea ei la 6 luni după recuperarea pretinselor ore suplimentare, în condițiile în care cererea era formulată de petent, reprezintă invocarea propriei culpe a petentului și este un aspect pentru care nu a fost sancționat și nici nu a avut relevanță la analizarea solicitării lui, ci au fost supuse analizei strict orele efectiv prestate de muncă, iar petentul sancționat pentru solicitarea de drepturi necuvenite, solicitare materializată prin cererea din 29.10.2020 și prin mesajele din aceeași dată transmise administratorului societății.

38. Partea reclamată confirmă că decizia de sancționare menționată a fost anulată prin Sentința civilă nr. 2030/19.03.2021, însă motivul anulării a fost că aceasta nu cuprinde elementele obligatorii prevăzute de lege și nu pentru motivul că cele învederate mai sus nu ar fi reale.

39. În plus, partea reclamată precizează că petentul susține, în mod fals, că a acumulat multe ore suplimentare pe care societatea refuză să i le recunoască și că decizia a fost dată ca factor descurajant. Toate orele suplimentare invocate de petent au fost verificate de administratorul societății și sunt probate cu înregistrările GPS anexate punctului de vedere, conform reclamatei.

40. De altfel, reclamata susține că, stuația de fapt, respectiv faptul că nu există ore suplimentare de muncă prestate de petent pentru care să nu fi primit zile libere reiese și

din Răspunsul nr. P10307/68757/CSSM/03.12.2020 emis de Inspectoratul Teritorial de Muncă, potrivit căruia nu există nicio astfel de neregulă.

41. În ceea ce privește alegațiile petentului referitor la "*grave amenințări pentru propriile greșeli, decizii sau neconcordanțe în administrarea ordinii lucrărilor, a timpului de lucru, materialelor și traseului, punând în pericol viața și munca sau degradând climatul de lucru*" și la alegațiile petentului conform cărora "*am fost hărțuit prin mail și telefonic, în timpul programului și în timpul liber, lipsit de dreptul la sănătate și dreptul la muncă*", reclamata susține că sunt simple alegații prezentate în mod generic și este imposibil să se apere împotriva lor având în vedere că petentul nu dovedește, pentru aceste alegații, elementele de fapt ale hărțuirii morale pretinse.

42. Referitor la susținerea conform căreia petentul a fost "*obligat la umilința de a efectua un examen psihologic pentru a fi reprimat la muncă*", acesta era obligat să facă examen psihologic periodic, conform dispozițiilor H.G. 355/2007 anexa 1 pct. (140) întrucât, în activitatea desfășurată ca salariat al societății reclamate, acesta conducea una dintre mașinile societății.

43. Reclamata susține că petentul a manifestat, încă de la angajare, o atitudine nepotrivită atât față de administratorul societății, cât și față de ceilalți angajați, colegii săi, care au solicitat administratorului societății, pe rând, să nu mai lucreze în echipă cu acesta. De altfel, a refuzat, în mod constant, indicațiile conducerii societății cu privire la modul în care trebuie să-și desfășoare activitatea, nerespectare care a fost adusă la cunoștința reclamatei de ceilalți angajați (Nota din 27.10.2020 conform căreia s-a urcat pe schelă deși administratorul și șeful de echipă i-au atras atenția în mod repetat ca nu îi este permis conform legii, din cauza vârstei sale). Astfel, faptul ca petentului nu i s-a permis să lucreze la înălțime este motivat de Fișa de aptitudine nr. 7311/02.11.2020 eliberată de METROPOLIS MEDICAL CENTER S.R.L. care cuprinde avizul medical apt, fără a menționa expres că petentul era apt să lucreze la înălțime.

44. Totodată, reclamata susține că petentul a completat solicitarea adresată cu menționarea faptului că i s-a refuzat eliberarea documentelor personale, ceea ce este fals. Reclamata susține că i-a transmis documentele solicitate de aceasta prin e-mail, conform email-urilor anexate punctului de vedere.

45. De asemenea, societatea atrage atenția că petentul, prin e-mail-ul trimis la 20.05.2021 ora 09:04 a menționat "*doresc să atașez la dosar documente doveditoare care atestă discriminarea la care am fost supus și la care sunt supus în continuare.*" În ceea ce privește pretinsele discriminări la care petentul ar fi fost supus în continuare la data de 20.05.2021, reclamata precizează că petentul nu mai era la acel moment angajatul său de mai bine de 4 luni (contractul individual de muncă încetând Conform deciziei nr. 4/15.01.2021 ca urmare a cererii petentului din data de 15.01.2021 depusă de acesta la dosar), reclamata consideră că ar fi fost în imposibilitate de a-l discrimina întrucât la momentul la care petentul a menționat că este supus în continuare la discriminări nu exista nicio relație între acesta și partea reclamată.

46. Totodată, reclamata susține că petentul a refuzat să conducă mașina de serviciu, pusă la dispoziție de societate, lăsând celălalt coleg din echipă să conducă tot drumul către și, respectiv, de la sediul clientului, invocând Ordinul nr. 3928/2017 aplicabil personalului din cadrul Direcției Naționale de Probațiune.

47. În consecință, partea reclamată anexează la dosar următoarele înscrisuri:



- Decizia nr. 9/2020 împreună cu anexele sale;
- Analiză deplasare petent 03.07.2020;
- Cerere pentru acordare ore suplimentare nr. 76/22.10.2020;
- Cerere din 21.10.2020;
- Analiză deplasare 22.10.2020, Raport din 23.10.2020, discuție petent;
- Cerere acordare ore suplimentare - deplasare 12 și 13 noiembrie 2020 aprobată;
- Analiză deplasare 17 noiembrie 2020, cerere acordare ore suplimentare - aprobată parțial;
- Foaie colectivă de prezență octombrie 2020;
- Fișa de aptitudine nr. 7311/02.11.2020;
- Aviz psihologic nr. 1727/02.11.2020;
- Notă întocmită de angajații societății în 27.10.2020;
- Discuție WhatsApp petent cu privire la refuzul de a conduce mașina de serviciu;
- Conversație WhatsApp între administratorul societății și angajați în care aceștia confirmă că petentul a încercat să îi convingă să nu conducă mașinile de serviciu;
- Nota din 27.10.2020 cu privire la mașina de serviciu;
- Cereri aprobare concediu de odihnă petent;
- Sentința civilă nr. 2030/19.03.2021;
- Decizie de încetare a contractului de muncă;
- Răspunsul nr. P10307/68757/CSSM/03.12.2020 emis de Inspectoratul Teritorial de Muncă;
- Decizia nr. 3/14.01.2021 și dovada comunicării ei către petent;
- E-mail-uri transmitere acte solicitate de petent.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

48. 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. 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.”*
3. **Prin Decizia nr. 1096 din 15 octombrie 2008, Decizia nr. 444 din 31 martie 2009 și Decizia nr. 1470 din 10 noiembrie 2009,** Curtea Constituțională a statuat că *„C.N.C.D. este un organ administrativ cu atribuții jurisdicționale, care se bucură de independența necesară îndeplinirii actului administrativ – jurisdicțional și respectă prevederile constituționale cuprinse în art. 124 privind înfăptuirea justiției și art. 126 alin. (5), care interzice înființarea de instanțe extraordinare”*

Principiile de analiză



49. În ceea ce privește aspectele care intră în sfera de competență a C.N.C.D., 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”.

50. Prin urmare, în analiza situațiilor care intră în sfera de competență a C.N.C.D., Colegiul director se raportează la elementele constitutive ale **discriminării directe**, concret dacă 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”.

51. 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*”.

52. Astfel, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.¹

Aplicarea principiilor la speță

53. În fapt, Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra posibilei fapte de discriminare a petentului la locul de muncă pe criteriul de vârstă și pentru faptul că pune întrebări și făcea solicitări considerate incomode.

54. Concret, petentul reclamă tratamentul injust la care consideră că a fost supus prin acțiuni de intimidare, descurajare, abuz de funcție, discriminare, excluderea din grupul de discuții DEPRAM, șicane, refuzul eliberării de documente și solicită anularea Deciziei de sancționare nr. 9/11.11.2020 emisă de angajator, pe care o consideră nelegală și netemeinică, decizie care este, în aprecierea sa, un mod prin care partea reclamată încearcă să nu îi plătească orele muncite.

55. Petentul solicită, în același timp, obligarea societății reclamate la plata de daune morale.

56. Colegiul director reține următoarele aspecte:

¹ A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, parag.31; cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, parag. 16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, parag. 16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 parag. 16.

- petentul a fost angajat al societății reclamate în baza contractului individual de muncă nr. 19/17.10.2019, ocupând funcția de electrician de întreținere în construcții;
- prin sentința civilă nr. 2030/19.03.2021, Tribunalul București a anulat decizia de sancționare disciplinară nr. 9/11.11.2020 prin care petentul a fost sancționat cu avertisment scris.
- Prin decizia nr. 3/15.01.2021, petentul a fost sancționat cu avertisment scris;
- Prin decizia nr. 4/15.01.2021, s-a stabilit încetarea contractului individual de muncă al petentului începând cu data de 20.01.2021 prin acordul părților.

57. 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.

58. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, raportat la solicitarea petentului de anulare a Deciziei de sancționare nr. 9/11.11.2020 emisă de angajator, pe care o consideră nelegală și netemeinică, precum și referitor la solicitarea de a obliga societatea reclamată la plata de daune morale, Colegiul director reține că asupra acestor solicitări, prevederile O.G. nr. 137/2000 nu sunt incidente.

59. Concret, analiza și constatarea legalității sau temeiniciei deciziilor luate de angajator în exercitarea raporturilor de muncă, precum și acordarea unor eventuale daune morale nu se circumscriu prevederilor O.G. nr. 137/2000, doar instanța de judecată având competență de analiză și soluționare.

60. În drept, Colegiul 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, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

61. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare, Colegiul director urmează a analiza posibila încălcare a tratamentului egal în cazul petentului, în ceea ce privește exercitarea dreptului la muncă, posibila hărțuire pe criteriul vârstei sau al convingerilor, respectiv faptul că făcea solicitări considerate incomode.

62. În analiza prezentei spețe, Colegiul director se raportează la jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) în domeniu prin care s-a stipulat că diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, *„trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”*.

63. CEDO a apreciat prin jurisprudența sa că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: *Fredin împotriva Suediei*, 18 februarie 1991; *Hoffman împotriva Austriei*, 23 iunie 1993, *Spadea și Scalabrino împotriva Italiei*, 28 septembrie 1995, *Stubbings și alții împotriva Regatului Unit*, 22 octombrie 1996).

64. Reținând în coroborare cu speța dedusă spre soluționare definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000. Astfel, 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.

65. Concret, analizând susținerile petentului prin prisma prevederilor art. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, Colegiul reține că aspectele de discriminare reclamate vizează tratamentul inegal aplicat în cazul petentului, în ceea ce privește exercitarea dreptului la muncă.

66. În sfera de analiză a situațiilor asupra cărora Colegiul director se pronunță, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, tratamentul aplicat pentru două situații comparabile trebuie să fi fost diferit, iar 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, iar în cazul discriminării indirecte, prin comportamentul activ / pasiv aplicat, efectele generate să fie discriminatorii.

67. 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.

68. În situația discriminării indirecte însă, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru sau a unui comportament activ sau pasiv care, la prima vedere, scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis.

69. Având în vedere susținerile petentului raportat la inegalitatea de tratament la care a fost supus, Colegiul reține că acesta invocă prin concluziile scrise înregistrate la C.N.C.D. sub nr. 4071/08.06.2022 drept criteriu, criteriul vârstei și posibile convingeri, respectiv faptul că făcea solicitări considerate incomode.

70. Colegiul reține că petentul a formulat contestație împotriva deciziei de sancționare disciplinară nr. 9/11.11.2020, iar prin sentința civilă nr. 2030/19.03.2021, Tribunalul București a anulat respectiva decizie prin care petentul a fost sancționat cu avertisment scris, fiind imputate angajatorului și acordarea daunelor morale în quantum de 5000 lei pentru prejudiciul creat.

71. Concret, raportat la speța de față, Colegiul constată că împrejurările în care s-a dispus aplicarea sancțiunilor disciplinare în cazul petentului, precum și măsurile luate de angajator au fost în legătură directă cu exercitarea raporturilor de muncă de către petent.

72. Astfel, Colegiul reține că nemulțumirile petentului au vizat refuzul aprobării cererii de concediu, lucrarea unor ore suplimentare în cadrul societății, aspecte contrazise de societatea reclamată precum că petentul nu ar fi prestat munca suplimentară pretinsă, refuzul petentului de a conduce mașina societății care nu era conformă, întrucât ar fi avut probleme tehnice, precum și colaborarea dificilă chiar și după încetarea raportului de muncă, societatea reclamată refuzând sau depășind termenul legal de transmitere a documentelor solicitate de petent în calitate de fost angajat.

73. Având în vedere datele aflate la dosar oferite de petent, precum și de reclamat prin prisma obligației îndeplinite, de inversare a sarcinii probei, Colegiul decide că nu se poate reține o faptă de discriminare în lipsa legăturii de cauzalitate între pretinsul criteriu invocat (vârsta și posibile convingeri ce ar fi derivat din faptul că făcea solicitări considerate incomode) și faptele reclamate, parte din acestea fiind deja analizate și sancționate de către instanță.

74. Nu s-au putut evidenția elemente care să dovedească existența unei legături indisolubile între criteriul de vârstă înaintată a petentului (conform propriei aprecieri) sau faptul că petentul ar fi făcut anumite solicitări incomode și faptele sesizate și descrise de petent ce ar fi presupus încălcarea tratamentului egal la locul de muncă.

75. Prin urmare, Colegiul director constată că în speță nu se întrunesc elementele constitutive ale unei faptei de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, în lipsa legăturii de cauzalitate între criteriile invocate și faptele reclamate.

76. Având în vedere cele reținute mai sus, aspectele sesizate de petent nu constituie faptă de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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. Neincidență O.G. nr. 137/2000 raportat la solicitarea de anulare a deciziei de sancționare și obligarea la plata daunelor morale – instanța de judecată;
2. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei faptei de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, în lipsa legăturii de cauzalitate între criteriile invocate și faptele reclamate.
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii: —

VI. 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 ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA – Membru

DIACONU ADRIAN – Membru

GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Red.: C.J. și C.M.I.

Data redactării: 20.01.2023

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.