



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 559 din data de 21.09.2022

Dosar nr: 590/2021

Petiția nr: 5358/16.07.2021

Petent:

Reclamat: S.C. Preh Romania S.R.L.

Obiect: presupuse fapte de hărțuire morală la locul de muncă pe criterii profesionale și de vârstă

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul petentului

1.

I. 2. Numele și domiciliul părții reclamate

2. S.C. Preh Romania S.R.L. cu sediul în Ghimbav, Parcul Industrial Brașov, str. Hermann Oberth, nr. 23, Hala H5, Locația 1, Jud. Brașov

II. Citarea părților

3. Prin adresa nr. 5358/15.09.2021, în temeiul art. 11, alin.1 din Ordinul 144/11.04.2008 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor, i s-a solicitat petentului să precizeze părțile reclamate, **obiectul petiției**, criteriul, motivele și dovezile.

4. Prin adresa nr. 7758/15.10.2021 petentul a depus completări la dosar. (fila 7-140 la dosar)

5. Prin adresa cu nr. 9317/10.12.2021, 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. (fila 141-144 la dosar)

6. Prin adresa cu nr. 32/03.01.2022 petentul a transmis la dosar înscrisuri care au fost omise printr-o comunicare anterioară, respectiv, declarațiile de martori care au fost audiați de către Tribunalul Brașov. (fila 145-151 la dosar)

7. Prin adresa nr. 142/06.01.2022 reclamatul a transmis punct de vedere și înscrisuri în susținerea punctului de vedere. (fila 162-291 la dosar)

8. Prin adresa nr. 313/13.01.2022 petentului i - a fost transmis punctul de vedere depus la dosar de către partea reclamată. (fila 292 la dosar)

9. Prin adresa nr. 1326/21.02.2022 petentul a transmis la dosar concluzii scrise. (fila 293-295 la dosar)

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

10. Prin petiția nr. 5358/16.07.2021 petentul, având funcția de proiectant inginer mecanic în cadrul Preh România S.R.L. începând cu anul 2018 și până în anul 2020, arată faptul că, prin Decizia nr. 415/13.07.2020, a încetat contractul de muncă al acestuia în temeiul prevederilor art. 247 și urm. Codul Muncii, art. 35 din Regulamentul Intern, art. 61 lit. a) din Codul Muncii.

Potentul sesizează Consiliul cu privire la presupuse fapte de hărțuire morală la locul de muncă ca urmare a unor incidente apărute între el și colegul său (Frățilă) în data de 26.11.2019. Colegul petentului a înaintat o sesizare șefului ierarhic despre incident iar, în data de 06.12.2019, a avut loc o întâlnire între cei doi și șeful acestora pentru soluționarea sesizării respective. Nemulțumit de felul cum a decurs discuția și de faptul că de la începutul discuției petentul a fost considerat vinovat, acesta a solicitat o altă întrevvedere pentru a-și expune punctul de vedere. În cadrul întâlnirii a încercat în mai multe rânduri să-și justifice nevinovăția dar nu a fost ascultat de către șeful ierarhic și a fost considerat vinovat, motiv pentru care s-a emis decizia de sancționare în data de 07.04.2020 și, ulterior, decizia de concediere din data de 13.07.2020.

11. Potentul susține, de asemenea, că șeful său direct a solicitat în data de 10.02.2020 la începutul programului de lucru să întocmească un raport de măsurători pe problema "*blocked button*" pe care o avea de investigat în proiectul Daimler v4 din care să reiasă că piesele corespund dimensional.

Potentul susține că, din cauza faptului că a refuzat să întocmească acele măsurători false, în **data de 18.02.2020** a primit convocarea nr. 1154/17.02 2020 prin care i se aducea la cunoștință să se prezinte în data de **24.02.2020**, în vederea desfășurării cercetării disciplinare pentru abateri de la regulile de disciplina muncii și pentru că a refuzat să lucreze la proiectul alocat.

12. Potentul precizează că, ulterior, din declarația colegului (...), înregistrată cu nr. 2223/06.04.2020, adică după cercetarea disciplinară, încheiată prin procesul verbal nr.1876/13.03.2020, a reieșit faptul că petentul ar fi avut un ton ridicat față de colegul lui, întrucât acesta din urmă l-ar fi împiedicat pe petent să-și îndeplinească sarcinile de serviciu; petentul arată că a solicitat ajutorul acestuia și, deși a fost refuzat, petentul nu i-a adresat în niciun fel de cuvinte jignitoare. Potentul mai face referire și la nemulțumirea în ceea ce privește declarația colegului F., martor în dosarul aflat pe rolul instanței de judecată.

13. Potentul mai susține că:

- urmare a acțiunilor șefilor ierarhici superiori cât și prin e-mail-urile zilnice prin care i se cereau diferite explicații, la care s-a adăugat și stresul zilnic din activitatea sa

profesională în cadrul departamentului, i-au fost afectată starea de sănătate fizică și psihică, și i-au fost provocate probleme gastro-intestinale, insomnii, etc.;

- l-au determinat ca, în urma unei stări acute de oboseală, în data de **06.03.2020 să** solicite concediu de odihnă pentru perioada 06.03.2020-12.03.2020. (Cererea de concediu a înmănat-o înlocuitorului șefului său (M.V); deoarece acesta din urmă nu era la serviciu, petentul l-a anunțat că nu va putea rămâne până la sfârșitul programului, că nu știe dacă va reuși să recupereze diferența de ore rămase nelucrate în acea zi, motiv pentru care a indicat în cererea de concediu și ziua în care a fost prezent câteva ore, respectiv 06.03.2020; astfel, în data de 09.03.2020, petentul nu s-a prezentat la serviciu, considerând că cererea de concediu i-a fost aprobată.

- **în data de 09.03.2020** în jurul orei 16:00, a primit două SMS-uri din partea șefului, prin care era informat că în ziua respectivă a fost pontat inițial ca fiind în concediu fără **plată** și, ulterior, ca fiind **pontat nemotivat** și informat să se prezinte în data de 10.03.2020 la programul normal de lucru, în caz contrar va fi în continuare pontat nemotivat);

- în data de **10.03.2020**, s-a prezentat la birou, în jurul orei 08:20, înregistrându-și intrarea la pontatorul electronic de la intrare, așa cum făcea de obicei. În birou, erau deja prezenți doi colegi, ulterior au venit și șeful, și colegul cu incidentul (dl. F. și dl. P). În jurul orei 10.00, dl P. și dl. M. au venit împreună la masa petentului de lucru și i-au cerut să meargă în camera alăturată, o cameră neamenajată la momentul respectiv, pentru că au ceva să-i comunice, fără să menționeze altceva. Inițial, petentul susține că nu a fost de acord și le-a cerut să i se comunice în birou de față cu ceilalți colegi dar, pentru ca nu au fost de acord s-au mutat în camera alăturată. Petentul susține că a intrat primul în camera alăturată urmat de dl. M. și dl. P., acesta din urmă închizând și ușa de acces în acea cameră.

14. Precizează că la un moment dat, văzând ca dl. P. îi comunica doar deciziile sale în legătura cu ziua de 09.03 2020 și, așa cum reiese din audierea martorului M. în dosarul nr. 2565/62/2020, decizia de acordare a concediului de odihnă pentru perioada 10.03.2020- 13.03.2020, a vrut să încheie discuția și să iasă din încăpere. Nu a reușit să deschidă ușa pentru că dl. P. stătea în dreptul acesteia și nu a schițat niciun gest că ar vrea să-i dea voie să treacă, moment în care, fiind deja aproape de dânsul a plesnit din palme, dar fără intenția de a-l lovi sau de a-l determina să îl lase să treacă. Petentul susține că nici după ce a plesnit din palme dl. P. nu a schițat niciun gest de a - l lăsa să iasă din încăpere, iar dl. M. l-a prins de brațul stâng spunându-i că el este martor și că trebuie să povestească tot ce a văzut. Petentul susține că atunci a înțeles ca totul era de fapt o înscenare, cu intenția de a-i provoca un alt incident prin care să se poată ajunge la demiterea acestuia, moment în care s-a întors înspre dl M. și i-a spus clar ca „nu sunt nici idiot și nici un copil prost ca sa nu-mi dau seama ce se petrece”.

- tot în data de 10.03.2020. a primit și convocarea nr. 1666/06.03.2020, pentru data de **13.03.2020**, referitor la cercetarea disciplinară pentru incidentul cu dl. F. din 26.11.2019 și incidentul cu dl. P. din 10.02.2020. Petentul consideră că singurele motive și cele adevărate pentru care a fost chemat din concediu au fost pentru a i se înmâna convocarea pentru cercetarea disciplinară amânată anterior și pentru

înscenarea unui alt conflict care să conducă la o altă cercetare disciplinară și în final, la demiterea sa.

- **tot în data de 13.03.2020**, ultima zi la birou a dl. P., odată cu încetarea contractului său de muncă încheiat cu Preh Romania SRL, acesta a ținut să-i facă evaluarea profesională la care petentul, considerând ca este prea mult pentru o singura zi, a refuzat să se prezinte;

Potentul susține că după aceasta data și după plecarea dlui P. din Preh Romania, lucrurile au părut că revin la normal, în sensul că au încetat brusc email-urile prin care i se reaminteau sarcinile pe care le avea de îndeplinit.

- în data de 26.06.2020, s-a prezentat în urma convocării nr. 2855/18.06.2020, în fața comisiei de cercetare disciplinară pentru incidentul din 10.03.2020, unde a prezentat nota explicativă, prin care a relatat ordinea desfășurării evenimentelor și împrejurările care au condus la acestea, iar dl M. fiind de față. Și de aceasta data, declarația dlui M. a fost dată și înregistrată cu nr. **2992/26.06.2020**, adică după susținerile acestuia, acesta având posibilitatea să-și ajusteze declarația în funcție de cele declarate de petent. La fel ca la cercetarea anterioară, fapta petentului a fost apreciată doar după declarația d.lui M., fără a aduce niciun argument împotriva celor declarate de petent.

15. Potentul precizează că nu există nicio dovadă că, pe parcursul cercetărilor disciplinare s-au verificat informațiile din notele sale explicative, dacă s-ar fi făcut într-adevăr o cercetare temeinică ar fi existat și probe în favoarea sa, ținând cont ca majoritatea documentelor posibil probatoare se aflau în posesia reclamatei.

16. Potentul subliniază că acțiunile dlui P. și amenințarea cu concedierea reprezintă **discriminare** directă la locul de muncă, cât și **discriminare indirectă** la locul de muncă prin dispunerea unor măsuri aparent în interesul departamentului când, de fapt, acestea erau menite să pună într-un mod nejustificat presiune asupra sa și să-i deterioreze starea de sănătate, forțându-l pe acesta până la stadiul în care să reacționeze sau să comită o abatere pe care acesta să o poată sancționa și ulterior, să conducă la demiterea petentului.

17. Potentul consideră că întreg ansamblul de acțiuni au fost îndreptate în mod voit împotriva sa și constituie **hărțuire la locul de muncă**, faptul că până la venirea d.lui M. în departament, acesta era singura persoana cu vârsta peste 45 de ani, și atât dl.F. cât și dl. P., dar și dl. P. aveau o vârstă considerabil mai mică decât a petentului, acțiunile dlui P. se pot încadra la discriminare pe **criterii de vârstă**.

18. Prin adresa înregistrată la CNCD cu nr. 7758/15.10.2022, petentul aduce completări la petiția inițială plus înscrisuri care să-i susțină alegațiile (gfila 7-140 la dosar). Concluzionând, petentul susține că din înscrisurile atașate la prezenta, atât conversațiile pe email cât și felul cum au fost dispuse cercetările disciplinare care au condus la demiterea acestuia și felul cum acestea au fost efectuate, constituie mai mult decât o suspiciune de săvârșire a faptelor de discriminare prin hărțuire de către dl. P. și dl. P., ambii fiind superiori săi ierarhici.

19. Potentul susține că, în cadrul cercetărilor disciplinare nu au fost depuse nici caracterizări ale comportamentului general în serviciu pentru acesta, lăsând la latitudinea comisiei să interpreteze, și nici nu au fost atașate la referate dovezi care să confirme săvârșirea unor abateri disciplinare așa cum au fost ele descrise în

referate, din care să rezulte fără dubii că într-adevăr acestea s-au petrecut și că reprezintă abateri disciplinare care să fie sancționate corespunzător. Petentul mai precizează de asemenea, că este de remarcat și modul în care aceste cercetări disciplinare au fost efectuate, prin solicitarea mai întâi a declarațiilor acestuia, urmând ca declarațiile celor care au fost prezenți la incidente să fie ajustate în funcție de ceea ce petentul deja declarase.

20. Referitor la excepția tardivității introducerii petiției, invocată din oficiu prin adresa nr. 5358/15.09.2021, petentul consideră că sesizarea a fost înaintată în termenul de un an de la data săvârșirii faptei, de demitere, întrucât decizia de demitere nr. **415/13.07.2020** i-a fost adusă la cunoștiință în data de 14.07.2020, iar petiția formulată de petent a fost depusă online în data de 15.07.2021, la ora 23.00, confirmată de emailul trimis automat de către site-ul CNCD.

Sușinerile părților reclamate

21. Prin adresa înregistrată cu nr.142/06.01.2022 partea reclamata invoca următoarele excepții:

- **Petiția a fost introdusă tardiv, sens în care se impune admiterea excepției tardivității petiției nr. 5358/ 16.07.2021;**
- **Petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor O.G. nr. 137/2000, sens în care se impune admiterea excepției de vădită neкомпetență;**
- **Obiectul petiției este în mod vădit nefondat, raportat la domeniul de aplicare al prevederilor O.G. nr. 137/2000, sens în care se impune admiterea excepției obiectului vădit nefondat sau lipsei obiectului petiției;**
- **Petiția formulată în contradictoriu cu persoanele reclamate P. C. și P.F. nu cuprinde elementele obligatorii prevăzute la art. 11 alin. (1) lit. a) din O.G. nr. 137/2000, respectiv nu cuprinde mențiuni privind domiciliile părților reclamate, fiind inadmisibilă în contradictoriu cu aceste persoane reclamate;**

22. Pe fond, reclamata susține că petiția este neîntemeiată, Societatea nu a încălcat în niciun mod principiul nediscriminării, respectiv nici Societatea și nici persoanele reclamate nu au săvârșit nicio faptă de hărțuire și nicio faptă de discriminare a petentului.

23. Reclamata susține că Preh România face parte din Grupul de societăți Preh, compania Preh GmbH fiind o companie germană producătoare de componente auto care, încă de la înființarea sa din anul 1919, și-a câștigat renumele de partener onest și de încredere. Aceste valori, combinate cu calitatea inovativă de top, fac din grupul Preh un respectabil furnizor în domeniul automotive din întreaga lume, fiind preocupată constant de menținerea și dezvoltarea poziției sale, precum și de buna desfășurare a relațiilor de muncă, fără discriminare în baza principiului consensualității, a bunei-credințe, în condițiile legii și ale contractelor colective de muncă, precum și a regulamentelor/ codurilor de conduită interne.

24. Reclamata precizează că de altfel, încă de la începutul activității în cadrul Societății, petentul a fost instruit cu privire la activitățile pe care urmează a le desfășura în cadrul Societății, fiind informat cu privire la toate aspectele colaborării, la existența și conținutul Regulamentului Intern (Anexa nr. 2) a Liniilor de Conduită în cadrul grupului Preh, adresate și valabile pentru toți angajații și membrii Board-ului grupului Preh („Codul de conduită” - anexat, împreună cu dovada luării la cunoștință de către Petent - Anexa nr. 3) pentru a putea înțelege atât ansamblul activităților desfășurate de către Societate, cât și regulile ce le guvernează și care reprezintă busola etică și legală a societăților din grup, în scopul bunei desfășurări a activităților, a menținerii și extinderii reputației Preh de lider în industria furnizării de automotive, petentul a primit de asemenea și instrucțiuni scrise de la superiorii săi ierarhici (ex. pe teme precum sarcinile atribuite, obiectivele Societății și/sau prioritizarea sarcinilor/proiectelor în lucru), care și-au manifestat în mod constant disponibilitatea pentru o bună comunicare și rezolvarea amiabilă a oricăror situații apărute în cadrul colaborării, i-au acordat Petentului posibilitatea de a-și exprima opiniile (ex. de a veni cu „feedback”) și și-au oferit sprijinul necesar, cu toată bunăvoința pentru o bună colaborare, pentru realizarea obiectivelor Societății și dezvoltarea armonioasă a relațiilor de muncă.

25. Reclamata susține că pe parcursul colaborării, consideră că relațiile de muncă cu petentul s-au desfășurat în mod profesional, într-o atmosferă bazată pe colegialitate și respect reciproc, sens în care, nici Societatea și nici superiorii ierarhici ai petentului/ persoanele reclamate nu au săvârșit nici o faptă de hărțuire, precum nici o faptă de discriminare a Petentului. Din păcate, tocmai petentul este cel care a manifestat un comportament neadecvat în cadrul relațiilor de muncă, a săvârșit abateri disciplinare grave și a încălcat în mod repetat prevederile Codului de conduită și ale Regulamentului Intern. Or, o asemenea atitudine necorespunzătoare (ex. atitudinea violentă și insultarea colegilor/ șefilor ierarhici) este de natură a prejudicia bunul mers al Societății, creându-se un climat de nesiguranță și neliniște în rândul colegilor de muncă, precum și un exemplu negativ pentru aceștia, nepermis întrucât contravine normelor de conduită, a normelor legale, Regulamentului intern și obligațiilor specifice din raporturile de muncă, reprezentând abateri disciplinare grave; în realitate, evenimentele - prezentate trunchiat și/sau neadevărat de către Petent prin petiția sa - au culminat la data de 10 martie 2020 când, pe fondul unor nemulțumiri cauzate de neaprobarea de către șeful ierarhic superior a cererii de concediu depusă de către petent intempestiv (la mijlocul zilei de 06 martie 2020, pentru perioada 06 - 12 martie 2020), în cadrul unei discuții purtată între acesta, dl P. și dl M. V. petentul a avut o atitudine agresivă și jignitoare la adresa șefului său de la acea dată dl F. P. , lovind deliberat și în mod agresiv din palme, la doar câțiva centimetri de fața superiorului său și adresându-i acestuia injurii ca „idiot”, „stupid kid”/ „copil prost”.

26. Acest eveniment a fost sesizat de către dl. F. P. prin referatul din data de 11 martie 2020, aprobat de superiorul său P. C.(director/ manager R&D) înregistrat sub nr. 1871/ 13.03.2020 și avizat de către departamentul HR, cu mențiunea: „*Rog cercetare disciplinară conform RI și CM*” - cercetarea disciplinară fiind necesară, în contextul în care un comportament ca cel sesizat, reprezintă o abatere disciplinară

gravă și o încălcare a normelor de conduită la locul de muncă. Prin adresa nr. 2855/ 18.06.2020 (anexată Petiției), Petentul a fost invitat la data de 26 iunie 2020, ora 14:30, la sediul Societății, în vederea desfășurării cercetării disciplinare pentru abaterile de la regulile de disciplină a muncii sesizate prin referatul nr. 1871/ 13.03.2020. Totodată, petentului i s-a adus la cunoștință că poate fi asistat pe parcursul cercetării disciplinare și că, pentru a evita orice discuție cu privire la imparțialitatea membrilor comisiei, din aceasta nu va face parte directorul departamentului de dezvoltare dl P. C..

27. În urma analizării explicațiilor și apărărilor Petentului, coroborate cu restul declarațiilor/ înscrisurilor de la dosar (ex. nota explicativă întocmită de acesta la data de 26 iunie 2020, cu ocazia cercetării disciplinare și a anexelor acesteia, declarația dlui M. V. etc.), comisia de cercetare disciplinară a întocmit Procesul verbal nr. 2983/ 26.06.2020 și a concluzionat în sensul că se impune desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă al salariatului S. M.. Ulterior, ținând cont de concluziile exprimate de comisia de cercetare disciplinară prin Procesul verbal nr. 2983/ 26.06.2020, Societatea a emis, în conformitate cu rigorile legislației muncii, în temeiul prevederilor art. 247 și urm. Codul Muncii, art. 35 din Regulamentul Intern, art. 61 litera a) Codul Muncii, Decizia de concediere nr. 415/ 13.07.2020, prin care s-a dispus încetarea Contractului individual de muncă încheiat cu Petentul, ca sancțiune disciplinară. Această decizie a fost comunicată Petentului personal, cu semnătură de primire, la data de 14 iulie 2020.

28. Un aspect esențial în expunerea stării de fapt, omis de către Petent și/sau prezentat în mod contrar adevărului prin petiție este acela că petentul mai fusese sancționat disciplinar în ultimele luni, prin Decizia nr. 245/ 10.04.2020, respectiv cu reducerea salariului de bază pentru o perioadă de trei luni cu 5%, tot pentru încălcarea obligației stabilită la art. 33 lit. k) din Regulamentul Intern, potrivit căruia:

„Salariații Societății au următoarele obligații: (...)

k) să respecte normele de conduită în relațiile cu ceilalți membri ai colectivului de muncă, precum și cu persoanele cu care vin în contact în calitate de angajați ai societății, să dea dovadă de cinste și dar și pentru încălcarea obligației de la art. 33 lit. i) din Regulament respectiv față de împrejurarea că salariatul a avut și anterior un comportament neadecvat/ agresiv față de un coleg al său - dl Frățilă Gabriel - (ex. a adresat jigniri, țipat/ ridicat vocea, trântit tastatura calculatorului etc.) și a refuzat să lucreze la proiectul desemnat de către superiorii săi (ex. refuzul de a lucra la proiectul Daimler V4, în cazul în care firma Preh nu îi acceptă propriile condiții despre „cum ar trebui ca acest proiect să se facă” și dorința salariatului de a îndeplini numai atribuțiile pe care acesta le consideră relevante pentru proiect).

29. Reclamata subliniază că Decizia nr. 245/ 10.04.2020 nu a fost atacată/ contestată de către Petentul salariat, fiind criticată neîntemeiat și tardiv, doar prin cuprinsul petiției.

De altfel, nici preținsele fapte de hărțuire/ discriminare „pe criterii de convingeri profesionale” (ex. cu privire la pretinsul „refuz de a întocmi rapoarte de măsurători false” - aspect neadevărat și nedovedit) descrise prin Petiție, nu au fost anterior și nici sesizate conducerii Preh, deși potrivit prevederilor din Codul de conduită (ex. pag. 10),

pentru orice probleme sau întrebări/ sesizări, petentul avea la dispoziție o procedură internă, după cum urmează:

- „discuțați cu managerul Dvs. sau cu departamentul responsabil, ca de ex. departamentul Personal, în cazul temelor referitoare la contractul de angajare, [sep]
- în cazul în care problemele nu au fost clarificate cu managerul sau cu departamentul responsabil sau problema persista, ofițerul care se ocupă de respectarea Liniilor Directoare de Conduită, vă stă la dispoziție, în calitate de persoană de contact
- Ofițerul care se ocupă de respectarea Liniilor Directoare de Conduită poate fi contactat oricând în mod direct, iar la cerere, chiar confidențial sau anonim, [sep]
- Dacă vă sunt cunoscute încălcări ale Liniilor Directoare de Conduită, **SUNTEȚI OBLIGAT** să informați neîntârziat ofițerul care se ocupă de respectarea Liniilor Directoare de Conduită!"

Cu toate acestea, petentul nu a efectuat aceste demersuri și nici nu a respectat obligația de a sesiza preținsele încălcări, susținerile petentului rămânând simple afirmații lipsite de fundament tardiv.

30. Reclamatul arată că referitor la Decizia de concediere nr. 415/ 13.07.2020, aceasta a făcut obiectul dosarului nr. 2565/62/2020 soluționat în primă instanță de către Tribunalul Brașov, prin sentința nr. 103/ 10.02.2021 (Anexa nr. 4) din al cărei dispozitiv citează: „*Respinge excepția tardivității aplicării sancțiunii disciplinare invocate, prin contestație. Respinge cererea formulată de petent în contradictoriu cu intimata SC PREH ROMANIA SRL. Obligă petentul să plătească reclamatei suma de 5.000 lei, reprezentând cheltuieli de judecată reduse potrivit art. 451 alin. 2 Cod procedură civilă. Cu drept de apel în termen de 10 zile de la comunicare. (...)*”

31. Reclamatul precizează că s-a confirmat astfel prin decizia definitivă a instanței că Decizia de concediere a petentului cuprinde toate elementele prevăzute de legislația aplicabilă și a fost luată cu respectarea tuturor prevederilor legale în vigoare, neexistând niciun motiv pentru anularea acesteia, precum niciun indiciu privind săvârșirea de către Societate și/sau angajații acesteia a vreunor fapte de natura celor reclamate prin petiție.

32. De asemenea, în cadrul acestui litigiu s-a clarificat că toate concluziile formulate de Comisia de disciplină, atât cu ocazia cercetării faptelor din 10 februarie 2020 (sesizate prin referatul din 12 februarie 2020 și pentru care a fost sancționat conform Deciziei nr. 245/ 10.04.2020), cât și a celor din 10 martie 2020, sunt legale și temeinice, deoarece salariații au obligația să respecte dispozițiile legale și regulile interne, nefiind permis să le încalce, chiar dacă scopul declarat ar fi de a-și face singuri dreptate - motiv care nu reprezintă o cauză exoneratoare de răspundere, salariatul având obligația să respecte normele de conduită, colegii, bunurile Societății, să-și îndeplinească sarcinile desemnate de către superiori, să respecte programul de lucru și condițiile în care se poate obține învoire/ concediu pentru a pleca din unitate etc.

33. Totodată, reclamata susține că din analiza contestației formulată de către Petent în cadrul litigiului ante-menționat, s-a putut observa atitudinea duplicitară a petentului care, deși a negat inițial că ar fi fost violent sau că ar fi adresat injurii superiorului său (considerând că toți participanții la eveniment i-au înțeles greșit intențiile/ afirmațiile), acesta a recunoscut implicit, prin petitul subsidiar, că a săvârșit

o abatere disciplinară, solicitând instanței să dispună „*aplicarea unei sancțiuni mai ușoare*”.

34. În consecință, reclamata apreciază că denaturând și prezentând în mod trunchiat și neadevărat realitatea stării de fapt, petentul a înțeles și prin acest demers să uzeze în mod abuziv de dreptul său de a se adresa organelor statului în vederea denigrării Societății și a reprezentanților ei, sens în care se poate constata că petiția cuprinde o serie de afirmații neadevărate, detalii irelevante și/ sau menite să inducă în eroare atât cu privire la renumele și reputația Societății, cât și cu privire la conduita/ comportamentul petentului în cadrul Societății și care a generat sancționarea acestuia cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, iar nicidecum comportamentele/ conduita reprezentanților Societății.

IV. Cadrul legal aplicabil

Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

- Constituția României
- O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, art. 2 al. 1
- Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor

Aplicarea principiilor la speță

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”.

35. Suntem în prezența unei posibile **discriminări directe**:

- 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**”.

36. 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.

Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor are următoarele prevederi relevante privind excepțiile invocate:

„Art. 28. Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția de necompetență când în mod vădit constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată.

Art. 29. Excepția de necompetență poate fi ridicată de reclamat sau de membrii Colegiului director și în cursul soluționării petiției, sub condiția prevăzută la art. 30.

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. [...]

Art. 63. (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.

(2) Excepțiile vor putea fi unite cu fondul dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției.

Art. 64. (1) Când în fața Colegiului director se pune în discuție competența acestuia, se va indica instituția sau un alt organ competent.

(2) Dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției, excepția va fi unită cu fondul.

(3) Colegiul director va trece la soluționarea petiției, cel nemulțumit putând ataca hotărârea asupra fondului la instanța de contencios administrativ, potrivit legii.”

37. Pe cale de excepții, Colegiul director a luat cunoștință prin punctul de vedere exprimat de către părțile reclamate de excepțiile invocate de către aceasta din urmă, respectiv excepția tardivității introducerii cererii și excepția de necompetență a Consiliului cu privire la aspectele sesizate. Astfel, Colegiul director urmează a respinge excepțiile invocate, respectiv excepția tardivității introducerii cererii motivat de faptul că aspectele sesizate, sunt fapte continue, precum și respingerea excepției de necompetență a Consiliului cu privire la aspectele sesizate, motivat de faptul că aspectele sesizate pot fi analizate prin prisma legislației raportat la discriminare.

38. **În fapt**, Colegiul director reține că petentul a fost cercetat disciplinar din cauza apartenenței la criterii profesionale și de vârstă.

39. **În drept**, sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). **Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în Art. 2 alin. 1 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”.** Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).

40. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce 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. În ceea ce privește existența acestei legături de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

41. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, 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 (pârâtul) 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.

41. Din sesizare și susținerile existente la dosar se reține că petentul invocă hărțuirea morală la locul de muncă de către angajator prin cercetare disciplinară care să conducă la demisia petentului.

42. Colegiul reține că, nu există legătură de cauzalitate între criteriile invocate de petent, respectiv categorie profesională și/sau vârstă, și presupusele fapte de hărțuire invocate, motivat de faptul că din documentele puse la dispoziție de către partea reclamată reiese faptul că petentul nu a respectat prevederile Regulamentului Intern, respectiv art. 33 lit.k), lit.i). Mai mult, petentul a mai fost cercetat disciplinar, sancționat cu reducerea salariului de 5% pentru o perioadă de 3 luni tot pentru nerespectarea prevederilor din Regulamentul Intern. Petentul a manifestat un comportament neadecvat în cadrul relațiilor de muncă, a săvârșit abateri disciplinare grave și a încălcat în mod repetat prevederile Codului de conduită și ale Regulamentului Intern. Or, o asemenea atitudine necorespunzătoare (ex. atitudinea violentă și insultarea colegilor/ șefilor ierarhici) este de natură a prejudicia bunul mers al Societății, creându-se un climat de nesiguranță și neliniște în rândul colegilor de muncă

43. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul director constată faptul că nu există o legătură de cauzalitate între criteriu și faptele sesizate de către petent, motivat de faptul că petentul nu a respectat prevederile Regulamentului Intern, respectiv art. 33 lit.k), lit.i).

44. Prin urmare, în speță nu se încalcă prevederile art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, 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 unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Respinge excepția de tardivitate invocată de către partea reclamată;
2. Respinge excepția de necompetență invocată de către partea reclamată;
3. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000, republicată (lipsă legătură de cauzalitate);
4. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VI. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată** și **Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ**.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Redactat la data de 18.10.2022

Motivele de fapt și de drept: P.C.S. și V.F.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare** și **Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.