



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 145 din 29.04.2025

Dosar nr.: 878/2024

Petiția nr.: 10811/09.12.2024

Petent(ă):

Reclamat(ă): Orion Innovation S.R.L.- în continuare R1

.....-în continuare R2

....-în continuare R3

Obiect: petentul, angajat al părții reclamate R1, reclamă o posibilă faptă de discriminare și hărțuire morală la locul de muncă, în sensul că nu i se permite să își desfășoare activitatea profesională în regim de telemuncă, în contextul în care ceilalți angajați ai companiei beneficiază de acest lucru.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1. prin avocat, cu adresa de corespondență la cabinet de avocat Hotca, Neagu Sitaru și Asociații din București str. Splaiul Independenței nr. 152-154, et.1, sector4.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. Orion Innovation S.R.L., prin reprezentant cu adresa de corespondență la sediul societății din București str. Maria Rosetti nr.6, et.1, sector 2.

3., cu adresa de corespondență la sediul societății Orion Innovation S.R.L. din București str. Maria Rosetti nr.6, et.1, sector 2.

4., cu adresa de corespondență la sediul societății Orion Innovation S.R.L. din București str. Maria Rosetti nr.6, et. 1, sector 2.

II. Citarea părților

5. În temeiul art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților, sens în care s-au emis citațiile nr. 10811/17.12.2024, respectiv nr. 11057/17.12.2024, prin care a fost citat petentul și părțile reclamate, pentru data de 28.01.2025, dată la care toate părțile au fost prezente.

6. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților



Susținerile petentelor

7. Prin petiția nr. 10811/09.12.2024, petentul, angajat al părții reclamate R1, reclamă o posibilă faptă de discriminare în sensul că nu i se permite să își desfășoare activitatea profesională în regim de telemuncă, în contextul în care ceilalți angajați ai companiei beneficiază de acest lucru.

8. Arată că societatea angajatoare execută proiecte de inovare digitală pentru clienții săi, respectiv activități de realizare a software-ului la comandă, activitate ce nu necesită prezența fizică la birou întrucât nu depinde de nicio formă de echipament sau informații cu caracter sensibil.

9. Precizează că alți colegi beneficiază de această formă de lucru, respectiv regimul de telemuncă, solicitând în acest sens, împreună cu un alt coleg, aceleași condiții de muncă, fiindu-le refuzat acest drept.

10. Arată că părțile reclamate R2 și R3 nu au putut să-i furnizeze o explicație temeinică pentru care acesta nu își putea îndeplini obligațiile profesionale în regim de telemuncă.

11. Precizează că a sesizat aceste lucruri angajatorului și a solicitat soluționarea amiabilă a situației din partea managementului companiei, neprimind argumente logice și nici propuneri care să asigure armonizarea intereselor ambelor părți ale contractului individual de muncă, ci doar atitudini pătinoare izvorâte din orgoliul angajaților cu funcții de decizie.

12. Petentul, prin reprezentant convențional, înaintează CNCD, cerere de renunțare la petiție, fiind înregistrată sub nr. 2395/01.04.2025.

Susținerile părții reclamate

13. Părțile reclamate depun la dosarul cauzei punctul de vedere înregistrat sub nr. 541/28.01.2025, invocă din oficiu excepția de vădită necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, întrucât aspectele semnalate de petent exced competenței Consiliului.

14. Arată că petentul era inclus într-un proiect care necesita prezența fizică al birou cu respectarea programului de lucru prevăzut de contractul de muncă.

15. Solicită respingerea petiției ca neîntemeiată întrucât petentul indică în mod generic o pretinsă faptă de discriminare și hărțuire morală la locul de muncă, fără a specifica în mod concret care sunt faptele contravenționale raportate și acțiunile fiecăruia dintre părțile reclamate.

16. Părțile reclamate depun completări la punctul de vedere, document înregistrat sub nr. 1167/18.02.2025

IV. Motivele de fapt și de drept

Legislație și principii

O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată

Art. 2

(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”.

(5) Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență 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.

(5¹) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.

(5²) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.

(5³) Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.

(5⁴) Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.

(5⁵) Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

(5⁶) Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.

(57) Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.

Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor aprobată prin Ordinul nr. 27 din 7 februarie 2024 publicată în Monitorul Oficial

Art. 13 alin (1) „Petentul poate să renunțe la petiție fie verbal, în ședința Colegiului director, fie prin cerere scrisă”.

Aplicarea legislației în prezenta speță

17.În fapt, Colegiul director reține că petentul își retrage petiția prin cererea nr. 2395/01.04.2025.

18.În drept, Colegiul director prin raportare la art. 13 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor aprobată prin Ordinul nr. 27 din 7 februarie 2024 publicată în Monitorul Oficial ia act de renunțarea la petiție, formulată în mod explicit de către petent prin cererea înaintată către CNCD și înregistrată sub nr. 2395/01.04.2025.

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. Clasează petiția nr. 10811/09.12.2025, ca urmare a retragerii acesteia de către petent, conform prevederilor art. 13 alin (1) din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor aprobată prin Ordinul nr. 27 din 7 februarie 2024 publicată în Monitorul Oficial;

2. O copie a prezentei hotărâri se comunică părților.

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, 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:

ASZTALOS CSABA FERENC - Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE - Membru

GRAMA HORIA - Membru

MOȚA MARIA - Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN - Membru

Redactată și motivată: M.A..

Data redactării: 08.05.2025

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 tuturor formelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ***, constituie de drept titlu executoriu.