



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 149
din 29.04.2025

Dosar nr.: 86/2023

Petiția nr.: 1060/10.02.2023

Petent(ă): ...

Reclamat(ă): 1. S.C. Gamma Manufacturing S.R.L. reprezentată prin
2.
3.

Obiect: petenta sesizează posibile fapte de discriminare, hărțuire morală la locul de muncă, condiții improprii desfășurării sarcinilor de serviciu, concedierea sa nelegală de către angajator.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. S.C. Gamma Manufacturing S.R.L., reprezentată prin,(în continuare R1).

3. (în continuare R2).

4.

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. 1060/05.10.2023, respectiv nr. 7689/05.10.2023, prin care au fost citați petenta și părțile reclamate pentru data de 30.10.2023, orele 09:30 dată la care niciuna dintre părți nu au fost prezente.

6. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

7. Prin petiția nr. 1060/10.02.2023, petenta sesizează posibile fapte de discriminare, hărțuire morală la locul de muncă și condiții improprii desfășurării sarcinilor de serviciu.

8. Petenta arată că lucrează de aproximativ 12 ani ca montator subansamble la partea reclamată R1, prin agenția S.C. P.C.S. S.R.L., iar de când s-a angajat, atât ea cât și colegele sale lucrează în condiții inumane, exemplificând o serie de nereguli:



- în încăpere este extrem de frig și curent, lucrează îmbrăcate cu geaci groase și învelite cu păături;
- au o normă prea mare, încep lucrul înainte cu o jumătate de oră și nu a fost niciodată plătită pentru aceasta, i s-a spus că este normal pentru a-i ușura munca, nu au normator, aceeași normă era prestată de 50 de angajați, acum sunt doar 36 pentru aceeași normă;
- uneori le restricționează la toaletă;
- nu a primit halate și nici mănuși, deși erau obligatorii, iar după 12 ani, când a îndrăznit să sesizeze, i s-a răspuns: „*nu vreau să vă dau*”;
- Inspectorul I.T.M. a venit o singură dată în cei 12 ani de când este angajată la această firmă, de atunci sunt obligate să semneze pentru protecția muncii, deși nu vine nimeni să le predea niciun instructaj;
- nu vine niciun medic la firmă;
- nu au sindicat (deci nimeni nu le reprezintă drepturile) iar ele nu au dreptul să spună sau să ceară nimic, iar răspunsul angajatorului și al personalului, întotdeauna este: „*scrie ce îți spun eu și nu mai comenta*” , „*semnează și nu mai comenta*” , „*sunteți niște nesimțite*”;
- uneori se lucrează cu produse toxice, dar gravidele nu sunt anunțate, deși este interzis lucrul în mediu toxic în perioada sarcinii;
- nu au un comitet de securitate și sănătate;
- nu au niciun spor de pericolozitate, condiții grele de muncă, de stres, etc.;
- nu li se spun niciodată drepturile, deși este obligatoriu, de exemplu: este mediu toxic, cine este gravidă are dreptul de a fi mutată pe un alt departament dacă este o sarcină cu probleme, gravida are dreptul la un program redus cu 25% cu același salariu, etc.;
- angajatorii se fac vinovați de abuz de drept, disponibilizându-le după bunul lor plac, încălcându-le flagrant drepturile și cu bună știință, contrar legislației în vigoare. Prezintă exemplul ei, afirmând că a fost disponibilizată după concediu prenatal și a fost în situația extrem de umiltoare de a se ruga insistent să fie reangajată, deși avea acest drept;
- din 7 zile de concediu medical, li se plătesc doar 5, astfel se ridică un semn de întrebare privind o dublă gestiune (una pentru agenția angajatoare, alta pentru firma din Italia);
- după mulți ani de calificare la locul de muncă (12-16 ani), au doar salariul minim pe economie, în loc de salariu mediu. Niciodată nu au dorit să renegocieze salariul, iar angajații din Italia au 2500 euro pe lună în condiții de muncă mult mai decente, pentru muncă mai puțină, iar angajatorii italieni nu cunosc această situație;
- au fost obligați de partea reclamată R3 să își deschidă contul la Banca Unicredit Țiriac, pentru că agenția a negociat cu banca, în schimbul unui comision pe care l-a încasat pentru că i-a adus băncii clienți, dar contul deschis la aceasta bancă nu este avantajos pentru angajați, deoarece trebuie să facă minim două tranzacții cu cardul pe lună, altfel banca îi ia un comision în valoare de 40 lei. Nu i s-a permis să-și deschidă cont la altă bancă, spunându-i-se un neadevăr grosier, respectiv că firma italiană a dorit încheierea tranzacției cu Banca Unicredit Țiriac;
- li s-a spus la ședință că nu au ce căuta la birouri, așa că i-a solicitat verbal de mai multe ori părții reclamate R3, o adeverință din care să reiasă vechimea sa în muncă, adeverință pe care nu a primit-o;

- câțiva dintre angajați au contract direct cu partea reclamată R1, având salariul mult mai mare decât al celorlalți angajați prin agenția S.C. P.C.S. S.R.L., iar dacă ar fi avut un sindicat, așa cum era obligatoriu, ar fi avut oportunitatea de a negocia direct cu partea reclamată R1;
- accidentele de muncă nu sunt raportate la I.T.M. de către firmă și nici de angajați, de teama disponibilizării, iar o angajată a fost nevoită să se așeze în genunchi, rugându-se de angajatori să nu fie disponibilizată, după ce fusese accidentată la locul de muncă;
- angajatorii refuză dialogul public cu intenție, pentru a nu exista martori. Sunt chemați pentru orele suplimentare prin anunț verbal, nu prin e-mail sau whats-app, pentru a nu exista probe;
- este exploatată la maxim de către angajatori nevoia de subzistență a angajaților, spunându-li-se frecvent: „*cui nu-i convine să plece*” și îi umilesc arătându-le ușa;
- uneori stau afară în ger, pentru că vin cu autobuzul mai devreme cu o jumătate de oră, nu au transport asigurat de firmă, gratuit;
- a fost diagnosticată cu covid în urma testului și în loc de concediu medical, i s-au luat 2 zile de concediu de odihnă, iar pentru zilele în care nu au de lucru, li se opresc zile de concediu de odihnă, sau fără plată, în loc de șomaj tehnic;
- din punct de vedere fizic a fost grav afectată, poziția permanentă în șezut provocându-i hemoroizi, curentul rece provocându-i infecție dentară, ce a necesitat intervenție chirurgicală, concentrarea continuă asupra pieselor la care lucrează în lipsa luminii naturale, i-a afectat vederea.

9. Consideră că această muncă în condiții inumane, abuzul de putere al angajatorilor, agresiunea verbală la care sunt supuse, teroarea, stresul și teama permanentă pe care le-o inoculează sub amenințarea disponibilizării, lipsa echipamentului de lucru minim necesar, nerespectarea minimelor drepturi legale și interdicția totală a exprimării liberei opinii și liberului consimțământ, precizând că a fost obligată să semneze o declarație așa cum au vrut ei, fără să poată spune motivele, este o formă de exploatare a omului de către om, sau o sclavie modernă, care conduce la un ambient ostil, deprimant și mai ales discriminator.

10. Precizează că, încercând să întrebe sau să ceară lămuriri cu privire la anumite aspecte, cum ar fi ședința de dinaintea sărbătorilor Nașterii Domnului, care a fost un monolog al doamnei care le-a făcut „*nesimțite*”, le-a arătat ușa, a țipat spunându-le să tacă pentru că nu au voie să vorbească.

11. Arată că a doua zi, partea reclamată R2 a venit după ea în vestiar, pentru a nu avea martori, și a agresat-o fizic, strângându-și pumnii asupra sa, scrâșnind din dinți și spunându-i: „*agariciul dracului, ești o nesimțită, dar nu te-am făcut eu, te-a făcut mă-ta, ia distanță că puți, îți arăt eu ție, fă pași, ai venit de la vaci, ai băut cerneala la școală, ce te uiți cu ochii ăia de broască*”.

12. Arată că atitudinea agresivă repetată a acestuia i-a provocat o stare de disperare, practic nevăzând o ieșire din această situație, s-a aflat în cea mai înjositoare situație din viața sa, a fost discriminată în ultimul grad, s-a simțit umilită îngrozitor, ceea ce a afectat-o din punct de vedere psihologic.

13. Precizează că, în calitate de colegă de serviciu a părții reclamate R2, nu se simte în siguranță. așteptându-se la o altă agresiune din partea acestuia. A comunicat acest incident părții reclamate R3, dar aceasta a avut o atitudine total neprofesională, a întrebat dacă incidentul a avut legătură cu producția, altceva nu o interesează, altfel spus permițându-i acestuia să o hărțuiască în continuare, spunându-i foarte clar de mai multe ori să plece

imediat dacă nu-i convine. Nu o interesează niciun incident, nicio jignire, mai ales că aceste lucruri sunt într-o formă continuată. Exploatează sentimentele de teamă a disponibilizării a celorlalți angajați spre care s-a întors, ridicând tonul și repetând: „Cui nu-i convine să plece, s-a înțeles? Cui nu-i convine, să plece!”. Din nefericire foarte puțini angajați își permit să plece.

14. Precizează că pentru „îndrăzneala” de a-și cere minimum de drepturi, partea reclamată a „asigurat-o” că va găsi modalitatea de a o da afară, lucru pe care l-a și pus în practică. Arată că deși știa de starea conflictuală dintre ea și partea reclamată R2, a mutat-o să lucreze pe o mașină de bobinaj de care se ocupa acesta, deși angajata care lucra pe această mașină era prezentă. Nu are niciun instructaj pentru această muncă, putându-se accidenta și nici nu au dorit să i-l facă. Chiar dacă ar fi avut instructaj, practic o mutau voit în mijlocul unui conflict recent, nesoluționat, în care ea fusese victimă, acest lucru fiind o răzbunare. Arată că din aceste motive a refuzat, au obligat-o să dea o declarație așa cum i-au dictat-o angajatorii, fără a-i permite să expună motivele refuzului, adresându-i-se ca unui veritabil sclav: „*scrie și nu mai comenta!*”. Consideră că angajatorii doresc să folosească această declarație tendențioasă împotriva sa, ca pretext pentru disponibilizare.

15. Arată că a fost fotografiată din spate, la locul de muncă, de mai multe ori de către doamna director și partea reclamată R2, ca probă fabricată pentru a o acuza că stă „*picioar peste picior*”, relaxată., însă, având hemoroizi din cauza celor 12 ani de muncă la partea reclamată R1, încearcă să găsească o poziție cât mai comodă pentru a-i liniști durerile, care uneori sunt de nesuportat.

16. Petenta depune la dosarul cauzei, drept probatoriu, un suport optic ce conține înregistrări audio și fotografii.

17. Petenta depune la dosarul cauzei completări la petiția inițială, document înregistrat sub nr. 1124/16.02.2023, prin care depune înscrisuri la dosarul cauzei, drept probatoriu.

18. Arată totodată că în contractul individual de muncă, la litera g), punctul 1) se atestă că au condiții deosebite-vătămătoare, grele sau periculoase, iar la punctul 2 se atestă suspect și nelegal că desfășoară activitatea în condiții normale de muncă. De asemenea, la litera j), punctul 2) nu au trecut nicio indemnizație și nici sporuri de vechime în muncă, pericolozitate, toxicitate, deși de 12-16 ani desfășoară activitatea în asemenea condiții. Totodată, la litera k), punctul a) și b), se atestă că au echipament de lucru și de protecție, dar în practică, nu au avut și nu au. De asemenea, la punctul c) și d), rezultă că nu au dreptul la antidoturi și alimentație de protecție, deși munca lor necesită aceste drepturi.

19. Precizează că directoarea nu a dorit să constate și să ia măsuri disciplinare cu sancțiuni corespunzătoare împotriva părții reclamate R2.

20. Arată totodată că salariul colectiv de muncă nu a fost negociat niciodată privind majorarea acestuia, deși era dreptul lor legal, nu li se asigură condiții tehnice corespunzătoare de muncă privind protecția muncii, cât și a prevenirii accidentelor de muncă, angajatorul nu le-a comunicat periodic niciodată situația economică și financiară a unității.

21. Arată totodată că în momentul de față se dorește cu orice preț înlăturarea sa din firmă, fiind o atmosferă tensionată.

22. Petenta depune completări la petiție, document înregistrat sub nr. 1617/01.03.2023, în care arată că, pentru că a îndrăznit să sesizeze firma „mamă” Gamma din Italia, despre multitudinea de nereguli, abuzuri, încălcări flagrante, grave și zilnice, în timpul serviciului, cu



știință, intenție și vinovăție certă de către conducerea firmei (....., partea reclamată R3 și partea reclamată R2), în data de 16.02.2023, a primit preaviz nelegal și netemeinic, deși au o muncă de două - trei ori mai mare decât în Italia.

23. Arată că după 1-3 luni de zile de când va fi dată afară prin încălcarea tuturor drepturilor constituționale și salariale, la societate se vor face angajări.

24. Petenta reia în continuare o parte din aspectele sesizate în petiția inițială.

25. Petenta depune la dosarul cauzei concluzii scrise, document înregistrat sub nr. 8500/30.10.2023, în care combate punctele de vedere depuse la dosarul cauzei de către părțile reclamate R1 și R2, precizând că aspectele susținute nu sunt adevărate și nu au nicio legătură cu realitatea din practica angajatorului.

26. Menționând cele patru sancțiuni contravenționale aplicate de către lucrătorii I.T.M. ca urmare a sesizărilor ei, consideră că aspectele sesizate au fost corecte și critică neluarea măsurii închiderii societății.

27. Petenta atașează concluziilor scrise două declarații olografe de martori. Astfel, domnul arată că a fost angajat al părții reclamate R1 în perioada 2012-2021, confirmă în parte neregulile sesizate de către petentă cu privire la neluarea de către reprezentanții societății a măsurilor de asigurare a sănătății și protecției muncii, neplata unor drepturi salariale sau dotarea necorespunzătoare pentru specificul activităților desfășurate, desfășurarea unor activități care excedau fișei postului, la solicitarea personalului cu funcție de conducere, condițiile deteriorându-se în special începând cu anul 2017, anul în care conducerea societății a fost preluată de către Cu privire la partea reclamată R2, arată că acesta era agresiv verbal, adresând jigniri colegilor, arogant și răzbunător. Arată de asemenea că în cazul în care vreunul dintre angajați solicita conducerii societății acordarea drepturilor ce li se cuveneau, li se pune în vedere că li se va restructura postul ocupat, urmând să își piardă locul de muncă. În declarația olografă, datată 27.10.2023, doamna, arată că a fost angajata S.C. P.C.S. S.R.L. în perioada 2013-2018, desfășurând activități în cadrul părții reclamate R1. Confirmă de asemenea parte neregulile sesizate de către petentă cu privire la neluarea de către reprezentanții societății a măsurilor de asigurare a sănătății și protecției muncii, neplata unor drepturi salariale sau dotarea necorespunzătoare pentru specificul activităților desfășurate, cât și atmosfera tensionată în cadrul societății, personalul de conducere amenințând angajații cu desfacerea contractelor de muncă în cazul exprimării eventualelor nemulțumiri.

Sușținerile părților reclamate

Sușținerile părții reclamate R1

28. Partea reclamată R1 depune la dosarul cauzei punctul de vedere înregistrat sub numărul 5943/03.08.2023, prin care infirmă aspectele sesizate de petentă cu privire la eventuale acte discriminatorii săvârșite de către societate, a petentei sau a colegelor sale.

29. Arată că petenta a sesizat aspecte privind condițiile de muncă ale sale și ale colegelor sale, care se încadrează în eventuale fapte care pot fi sesizate la ITM și țin de norme de drept ale codului muncii și nu aspecte legate de o discriminare a sa prin raportare la restul angajaților. Astfel, acte sau fapte de discriminare, în accepțiunea legii, presupune ca angajatorul (petenta nu are un contract de muncă direct cu partea reclamată R1, aceasta

desfășurând activitatea ca angajat al SC P. C. S. SRL, cu care partea reclamată R1 are un contract de colaborare, doar spațiul de desfășurare al activității aparținând părții reclamate R1), în mod intenționat să desfășoare abuzuri asupra persoanei petentei personal, prin punerea acesteia în situații de inferioritate față de ceilalți salariați, prin izolarea doar a persoanei sale la locul de muncă, prin restricționarea drepturilor acesteia în comparație cu colegii săi, prin acordarea doar acesteia de obligații la locul de muncă în desfășurarea activității sale, imposibil de realizat sau efectuat în timp față de ceilalți colegi salariați.

30. Arată că petenta a făcut sesizări și la ITM, s-a efectuat un control și nu au fost constatate aspectele sesizate de aceasta și societatea nu a fost amendată pentru astfel de încălcări ilicite sesizate de aceasta.

31. Precizează că nu a fost încălcat dreptul la liberă exprimare al angajaților, se organizează frecvent ședințe cu angajații și din înregistrările efectuate ilicit, cu împuterniciții reprezentanților legali ai societății, se relevă în mod evident că petenta nu are nicio reținere, nicio timorare în a se exprima verbal, în a provoca împuterniciții societății în discuții, pentru a fi înregistrați ilegal, se exprimă cu voce tare, aduce acuzații în sediul societății și nu se manifestă ca o persoană timorată, abuzată sau care nu are dreptul la liberă exprimare.

32. Menționează că din discuțiile reprezentanților legali ai societății cu partea reclamată R2, privind conflictul sesizat de petentă, acesta a precizat că discuțiile verbale au fost declanșate de către petentă, că a fost provocat cu scopul de a fi înregistrat nelegal, că s-a simțit umilit de aceasta în fața celorlalți salariați în poziția sa de șef, că a fost hărțuit moral de aceasta la serviciu și că o sa formuleze plângere penală pentru înregistrarea sa ilicită și acțiune civilă în daune, pentru prejudiciul moral suferit prin încălcarea demnității sale și a dreptului la viața privată și imagine. Acesta a precizat că nu a inițiat niciun fel de agresiune fizică asupra petentei.

33. Arată că sesizările petentei privind condițiile inumane de la locul de muncă au fost verificate de controlul ITM și aceasta este singura salariată care a formulat astfel de sesizări, deși arată că lucrează de 12 ani la SC P.C.S. SRL, care colaborează cu partea reclamată R1, fiind evident că dacă condițiile ar fi fost de natură să îi afecteze starea de sănătate fizică, nu ar fi lucrat 12 ani în acest loc de muncă. De asemenea, sesizările sale privind declanșarea unor probleme de sănătate rămân fără suport legal, atâta timp cât aceasta nu a prezentat un act medical emis de un medic specialist care să stabilească fără dubiu că această problemă de sănătate este rezultatul direct al condițiilor de muncă în care și-a desfășurat activitatea.

34. Apreciază că față de modul în care au fost prezentate și relatate faptele de către împuterniciții reprezentanților legali ai societății și asumate de aceștia, nu sunt sesizate fapte de natură a atrage sancțiuni privind discriminarea petentei în cadrul activității desfășurate de aceasta la data sesizării în cadrul părții reclamate R1.

35. Subliniază, invocând prevederile legale în materie de discriminare și hărțuire morală la locul de muncă, faptul că societatea manifestă interes în respectarea dispozițiilor legale, astfel că analizând dispozițiile legale, se constată că în cadrul părții reclamate R1 nu au existat acte sau fapte discriminatorii.

Susținerile părții reclamate R2

36. Partea reclamată R2 depune la dosarul cauzei punctul de vedere înregistrat sub nr. 5943/03.08.2023, în care precizează aspecte similare celor specificate de către partea reclamată R1, în punctul de vedere depus la dosarul cauzei.

37. Precizează că discuțiile verbale în care a fost implicat fără voia sa, prin provocare directă, au fost declanșate de petentă cu scopul de a fi înregistrat nelegal și nu au vizat aspecte legate de discriminarea acesteia la locul de muncă, s-a simțit umilit de aceasta în fața celorlalți salariați, în poziția sa de șef, jignit, tratat fără respect, a fost hărțuit moral de aceasta la serviciu și o să formuleze plângere penală pentru înregistrarea sa ilicită, conform art. 226 din codul penal- violarea vieții private și acțiune civilă în daune, pentru prejudiciul moral suferit prin încălcarea demnității și a dreptului la viața privată și imagine.

38. Precizează că nu a inițiat niciun fel de agresiune fizică asupra petentei, nu a efectuat presupuse înregistrări ale acesteia, video sau vocale, astfel încât sesizările sale privind preținse înregistrări rămân în stadiul de supoziții.

39. Arată că nu are responsabilitatea/competența acestei sesizări privind crearea condiții de muncă optime pentru angajați, a efectuat verificări legislative privind încălcarea de către el a vreunei norme din poziția pe care o deține în cadrul părții reclamate R1 și apreciază că nu a efectuat ilicit acte sau fapte discriminatorii față de petentă.

40. Precizează că petenta a premeditat toate aspectele sesizate cu privire la persoana sa, se constată din înregistrări că este provocat verbal de aceasta cu scopul de a se simți umilit și a reacționa cu o nervozitate normală și justificată la agresiunea verbală a petentei, existând o bază factuală normală.

41. Arată că nu a avut niciodată conflicte la locul de muncă, nu este o persoană conflictuală, petenta premeditând acțiunile sale în scopul sesizării efectuate la C.N.C.D. în scopul răzbunării față de persoana sa, pornită dintr-o animozitate pe care nu o cunoaște și care nu are legătură cu calitatea sa de salariat al părții reclamate R1, sau calitatea acesteia de salariat.

Sustinerile părții reclamate R3

42. Partea reclamată R3 depune la dosarul cauzei punctul de vedere înregistrat sub nr. 6080/08.08.2023, în calitate de administrator și unic asociat al SC P.C.S. SRL.

43. Arată că petenta nu a fost niciodată angajat la partea reclamată R1, la această firmă a prestat activitatea în producție, în calitate de angajată a SC P.C.S. SRL cu Contract Individual de Muncă, iar ca firma la care a fost angajată are contract de prestări servicii cu partea reclamată R1, în calitate de executant.

44. Arată că, calificarea întregului personal angajat SC P.C.S. SRL s-a făcut prin Asociația Solidar Mentor Europa, petenta a absolvit acest curs în luna octombrie 2011 și i-a fost eliberat Certificatul de calificare profesională cu nr. 21/05.12.2011, iar cursul a fost plătit de partea Reclamată R1, cu care colaborează din anul 2007 cu muncitori necalificați.

45. Arată că la toaletă nu se merge de câte ori vrei să vorbești la telefonul mobil, există pauza de masă de 30 de minute în intervalul orar 11-11,30, care nu este inclusă în programul de lucru de 8 ore și suplimentar 10 minute de pauză la ora 13 pentru relaxare.

46. Sesizările verbale nu pot fi luate în considerare, discuțiile generează scandal, de aceea a cerut mereu sesizări scrise, pentru a putea verifica și discuta cu beneficiarul, iar până la

prezenta dată, nici un angajat nu a solicitat înregistrarea unei reclamații scrise în evidența proprie a societății.

47. Inspectorul ITM vine în controale periodice inopinate, sau atunci când sunt sesizate în cadrul firmei probleme și ori de câte ori primește sesizări privind nerespectarea normelor NTSSM. Pentru instructajul privind NSSM societatea are contract cu firmă autorizată de protecția muncii, care execută instructajul periodic salariaților firmei la interval de 3 luni, lucru consemnat în Fișa de Instruire Individuală privind Securitatea și Sănătatea în Muncă, iar după instruire angajații semnează fișele individuale. De asemenea, firma angajatoare colaborează cu medicul de medicina muncii, la angajare fiecare muncitor se prezintă cu adeverință de la medicul de familie și nimeni nu a venit cu această adeverință care să impună restricție la angajare.

48. Arată că în prezent societatea are 2 angajate (..... și) care au recomandări de la medicul specialist pentru programul de lucru de 4 ore, iar în urma recomandărilor medicului de medicina muncii, acestea desfășoară activitatea în cadrul firmei între orele 7-11, însă petenta nu a venit cu astfel de recomandări de la medicul specialist, medicul de medicina muncii, sau de la medicul său de familie.

49. La încheierea Contractului Colectiv de Muncă și înregistrat la ITM Argeș din 2017 și următorii ani, mereu au fost aleși de angajați reprezentanții lor, dar nu s-a discutat despre sindicat, iar angajatorul nu le-a interzis niciodată asocierea în forma sindicală.

50. Arată că societatea a respectat legea chiar și în perioada cât reclamanta a fost gravidă și în concediul pentru creșterea copilului, născut l-a data de 08.10.2013. În perioada 01.12.2013 - 09.09.2015, petenta a beneficiat de concediu de creștere a copilului, iar la revenirea din acest concediu, datorită faptului că nu a mai fost mult de lucru la firmă, angajatorul i-a pus reclamantei la dispoziție documentele necesare pentru obținerea ajutorului de șomaj, iar atunci când activitatea firmei s-a îmbunătățit, începând cu data de 04.01.2016, aceasta a revenit la lucru, fiind reangajată.

51. Precizează că societatea nu lucrează cu produse toxice, nici la angajator și nici la beneficiar.

52. Arată că Comitetul de Securitate și Sănătate nu există, deoarece potrivit Codului Muncii, Titlul V- cap. II - și Legii 319/2016, care precizează că acesta se organizează când sunt încadrați cel puțin 50 de salariați, iar așa cum precizează însăși petenta, în cadrul firmei activează în jur de 30 de angajați.

53. Fiecare angajat are precizat în Contractul său de muncă, că nu se lucrează în condiții grele, vătămătoare sau periculoase, nu se acordă și nu s-au acordat niciodată sporuri pentru pericolozitate, condiții grele de muncă, stres, etc., iar în CIM-ul fiecărui angajat se precizează că se lucrează în condiții normale, 5 zile pe săptămână (luni -vineri) și 8 ore de zi.

54. Precizează că în societate nu se lucrează în mediu toxic, nicio gravidă nu a sesizat sau prezentat dovada medicală că are sarcină cu probleme. De asemenea, firma angajatoare nu are departamente și precizează în contract că se lucrează la beneficiarii angajatorului, nefiind un loc de muncă fix.

55. Arată că disponibilizarea reclamantei la revenirea din concediul pentru creșterea copilului, a fost legală, iar dacă ar fi fost un abuz, nu mai putea beneficia de șomaj. De

asemenea, concediul medical se plătește conform legii și se depune la CAS Argeș, care nu a sesizat nici o neregulă în calcularea lui.

56. Arată că în cadrul societății nu există angajați italieni și nu pot fi făcute comparații cu salariile angajaților din Italia.

57. Combate o eventuală legătură neprincipială cu Banca Unicredit, iar pentru o bună și rapidă circulație a sumelor de bani pentru plata muncitorilor între angajator și beneficiar, ambele firme au cont la aceeași bancă.

58. Arată că angajații părții reclamate R1 au alte salarii și alte atribuții de serviciu, ei supraveghează lansarea producției, calitatea și termenele de execuție.

59. Partea reclamată R3 arată că este adevărat și susține că cei care nu mai doresc sau nu le mai convin condițiile de lucru actuale, sunt liberi să plece acolo unde le este mai bine, societatea nu ține pe nimeni angajat forțat.

60. Arată că societatea nu își permite să acorde angajaților transport gratuit programul de lucru începe la ora 07.00, iar firma beneficiară deschide la ora 6 și 10 minute, deci nu se stă afară, șomajul tehnic nu îl pot acorda pentru 1 - 2 zile când nu este de lucru, iar în cadrul societății totul a fost plătit.

61. Precizează că problema petentei cu partea reclamată R2 nu este legată de producție, a început înainte de ora 07.00, ora începerii programului de producție și continuată de petentă în secția de producție pentru a avea martori și a filma pentru reclamație. Se întreabă cum justifică petenta jignirile proferate părții reclamate R2, care nu este coleg de serviciu cu aceasta, ci este răspunzător de secția de producție în care lucrează, iar refuzul acesteia de a lucra la mașina de bobinat automată, demonstrează intenția ei de a se produce scandal.

62. Solicită să i se ceară petentei să dovedească toate jignirile care i se aduc, ca angajator și conducătorilor beneficiarului pentru care lucrează.

IV Raportul echipei de investigații a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

63. În temeiul rezoluției titularului de dosar nr. 12 din 28.02.2023, la data de 20.07.2023, o echipă a Biroului de Investigații din cadrul C.N.C.D. s-a deplasat la punctul de lucru al părții reclamate R1, unde au fost efectuate verificări, conform obiectivelor trasate prin Rezoluție.

64. Anterior deplasării la fața locului, echipa de investigație a încercat contactarea, fără succes, a petentei prin intermediul poștei electronice, la adresa de pe care a fost trimisă petiția.

65. La fața locului, echipa de investigații a luat legătura cu doamna, director al părții reclamate R1(aflată în concediu de creștere copil), și cu părțile reclamate R2 și R3.

66. Părțile au declarat echipei de investigații, aspectele susținute și prin punctele de vedere depuse la dosarul cauzei.

67. Partea reclamată R3 a subliniat faptul că motivul încetării contractului individual de muncă al petentei, l-a constituit faptul că societatea beneficiară nu a mai avut de lucru în zona de bobinat manual, adică în zona unde petenta își desfășura activitatea. Deși i s-a oferit un post la mașinile de bobinat automate, aceasta a refuzat. Urmare a acestui refuz și a faptului că S.C. P. S. C. S.R.L. nu are contract cu o altă societate, a fost nevoită să decidă încetarea contractului individual de muncă al petentei.

68. Arată că petenta i-a adus la cunoștință, verbal, nemulțumirile sale cu privire la comportamentul părții reclamate R2 și i-a recomandat acesteia să înainteze o sesizare în scris pentru a putea discuta cu reprezentanții părții reclamate R1, însă aceasta nu a efectuat un astfel de demers.

69. Echipa de investigații a ridicat de la fața locului o serie de documente puse la dispoziție de către părțile reclamate, respectiv puncte de vedere, procese-verbale de control și de aplicare a sancțiunilor contravenționale de către ITM Argeș, cât și alte documente de interes în cauză.

70. În urma controlului efectuat la fața locului, a discuțiilor cu persoanele menționate și a analizei documentației și înregistrărilor audio din dosarul cauzei, echipa de investigație a constatat faptul că aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată.

V. Cadrul legal aplicabil

71. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare

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”.

(4) ”Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale”.

(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 gesture”.

(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”.*

Art. 15. *”Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia”.*

Ordinul nr. 27/07.02.2024 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicat în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 120/12.02.2024

V. Motivele de fapt și de drept

72. În fapt, se reține că petenta sesizează posibile fapte de discriminare, hărțuire morală la locul de muncă, condiții improprii desfășurării sarcinilor de serviciu și concedierea sa nelegală de către angajator.

73. În drept, luând act de plângere precum și de obiectul acesteia astfel cum este formulat, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

74. În considerarea incidenței obiectului petiției în câmpul de aplicare al O.G. nr. 137/2000 republicată, Colegiul director reține faptul că jurisdicția exercitată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este o „jurisdicție administrativă”, care presupune o procedură specială și care se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare. Astfel, C.N.C.D., organ administrativ-jurisdicțional, are competența limitată la a constata faptele/actele de discriminare prin emiterea unei hotărâri și, eventual, prin stabilirea unei sancțiuni contravenționale, neavând competența materială de a se pronunța asupra faptelor care depășesc cadrul stabilit de legislația contravențională în general și de către O.G. nr.137/2000 în special.

75. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, 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.

76. 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 analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;

b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin.1 din O.G. 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;

77. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. (1) deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile, dar care sunt tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

78. Colegiul director reține din actele și lucrările dosarului, faptul că parte din capetele de cerere formulate de către petentă, respectiv eventualele nereguli ale părții reclamate R1 sau ale societății angajatoare, privind securitatea și sănătatea în muncă, neacordarea unor drepturi salariale sau facilități, atât petentei, cât și celorlalți angajați, eventualele nereguli fiscale sau contabile, nu sunt aspecte care să intre sub incidența O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și au reprezentat obiectul controalelor efectuate de către ISU Argeș și ITM Argeș, urmare sesizărilor petentei, neregulile constatate fiind sancționate contravențional conform legislației în vigoare, aspect reieșit din notele de controale și procesele-verbale de aplicare a sancțiunilor contravenționale, ridicate de echipa de investigații de la fața locului și atașate dosarului cauzei.

79. În ceea ce privește desfacerea contractului de muncă prin concedierea petentei de către angajator, modul și modalitatea în care s-a produs, Colegiul director urmează să analizeze documentele puse la dispoziție de către părțile reclamate echipei de investigații la data de 20.07.2023. Prin adresa nr. 10/16.02.2023, înaintată de SC P.C.S. SRL petentei, angajatorul aduce la cunoștință acesteia faptul că începând cu data de 16.03.2023, contractul individual de muncă va înceta, conform art. 65 din Codul Muncii, ca urmare a desființării postului ocupat. Se precizează că desființarea postului este determinată din motive de lipsă comenzi, volumul de lucru în zona de bobinat manual a scăzut. De asemenea i se aduce la cunoștință că angajatorul nu are contract de colaborare decât cu partea reclamată R1, care a oferit petentei locul de muncă refuzat. Prin cererea petentei, datată 03.02.2023 și semnată, aceasta aduce la cunoștință angajatorului că lucrează la bobinat manual și refuză să lucreze pe mașinile de bobinat automat. Prin adresa nr. 3/01.02.2023, partea reclamată R1 comunică SC P.C.S. SRL faptul că începând cu data de 01.02.2023, volumul de lucru în zona de benzi bobinat manual va scădea treptat, fapt pentru care, în această zonă nu va putea asigura necesarul de lucru tuturor prestatorilor de servicii, în schimb va oferi de lucru în zona de bobinat automat

tuturor prestatorilor de servicii care nu vor mai avea de lucru în zona de bobinat manual, astfel, pentru zona de bobinat manual nu va mai asigura de lucru pentru trei angajate, respectiv persoana petentei, și doamnele și Prin notificările date la 15.02.2023, doamnele și, au fost de acord să continue activitatea în cadrul părții reclamate R1 în zona de bobinaj automat.

80. Astfel, cu privire la acest capăt de cerere, Colegiul director reține că nu au fost relevate aspecte care să intre sub incidența O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată.

81. În ceea ce privește actele de discriminare, hărțuire morală și lezare a demnității petentei de către părțile reclamate, sesizate de către petentă, Colegiul director precizează că probele sunt elemente de fapt care sunt esențiale în susținerea existenței unei fapte de discriminare. În acest sens, Colegiul director reține că, în lumina art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000, în materia discriminării sarcina probei este împărțită, în sensul că petentului îi revine sarcina să dovedească existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări, iar părții reclamate să inverseze sarcina probei.

82. Astfel, analizând înregistrările audio puse la dispoziție de către petentă, se constată următoarele aspecte:

- Înregistrarea audio cu o durată de 11:44 minute, redă o discuție purtată de petentă cu partea reclamată R2. Discuția între cele două părți este purtată pe un ton ridicat, agresiv din partea ambelor persoane, ambii își aduc reciproc acuze, atât pe teme operative, cât și personale, jignindu-se reciproc, proferându-și apelative de genul "nesimțit/nesimțită". În înregistrare nu se poate stabili dacă la discuție au fost de față și alte persoane sau dacă a fost purtată în public.

- Înregistrarea audio cu o durată de 21:55 minute, redă o discuție purtată de petentă cu partea reclamată R3. Atât petenta, cât și alte persoane de sex feminin prezente la discuție, îi reproșează părții reclamate R3 condițiile improprii în care sunt nevoite să lucreze, lipsa unor articole de dotare necesare, respectiv halate și mănuși. Partea reclamată afirmă că nu poate asigura aceste dotări, sau îmbunătățirea condițiilor de lucru și le comunică *"cine nu mai dorește să lucreze la punctul de lucru al părții reclamate R1, este liber să plece, să își dea demisia"*. Petenta îi relatează totodată că în urmă cu câteva zile, managera părții reclamate R1 a ținut o ședință cu angajatele, în cadrul căreia le-a vorbit urât, adresându-le cuvinte jignitoare. Petenta a i-a relatat și conflictul pe care l-a avut cu partea reclamată R2, însă la solicitarea părții reclamate R3 de a notifica scris societatea cu privire la acest aspect, petenta a refuzat, menționând că va sesiza instituțiile competente. În cadrul discuției nu au fost folosite cuvinte sau expresii jignitoare.

- Înregistrarea audio cu o durată de 03:01, redă o discuție purtată între petentă și managera părții reclamate R1. Petenta afirmă că nu dorește să lucreze la mașina de bobinat automată, iar interlocutoarea îi solicită să scrie o cerere în care să menționeze doar acest aspect, fără motivele care au determinat acest refuz.

83. Petenta atașează dosarului cauzei și fotografii în format electronic, în care sunt surprinse imagini cu angajatele societății, la mesele de lucru, îmbrăcate gros și învelite cu păături.

84. În consecință, analizând materialul probator administrat, Colegiul director apreciază că în cauză, nu sunt suficiente probe, din care să reiasă cu certitudine faptul că petenta a fost victima unui comportament discriminatoriu și hărțuitor, săvârșit de către părțile reclamate.

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. Aspectele semnalate de petentă prin capetele de cerere formulate privind eventualele nereguli ale părții reclamate R1 sau ale societății angajatoare, privind securitatea și sănătatea în muncă, neacordarea unor drepturi salariale sau facilități, atât petentei, cât și celorlalți angajați, eventualele nereguli fiscale sau contabile, cât și în ceea ce privește modalitatea desfășurării contractului de muncă prin concedierea petentei de către angajator, nu intră sub incidența O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată.
2. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptelor de discriminare și hărțuire morală la locul de muncă, conform art. 2 alin. (1), alin. (4), alin. (5¹), alin. (5²) și art. 15 din O.G. 137/2000, republicată (lipsă probe concludente);
3. 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: R.D.

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.