



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 338 din 28.08.2024

Dosar nr.: 606/2023

Petiția nr.: 6957/12.09.2023

Petent(ă):

Reclamat(ă): Societatea AEK SECURITY S.R.L.

Obiect: petentul, având funcția de agent de pază, reclamă o posibilă faptă de discriminare în sensul că personalul TESA, încasează salariul pe data de 10 a fiecărei luni, iar acesta, împreună cu ceilalți colegi încasează salariul pe data de 31 ale fiecărei luni

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. Societatea AEK SECURITY S.R.L., prin reprezentant legal cu adresa de corespondență în București str. Șos. Olteniței nr. 2, sector 4

II. Citarea părților

3. Prin adresa nr. 6957/22.09.2023, având în vedere situația de fapt, i s-a comunicat petentului, că din oficiu Colegiul Director a invocat **exceptia de vădită necompetență materială a C.N.C.D.,** în conformitate cu **art. 29 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, aprobată prin Ordinul nr. 27 din 7 februarie 2024, publicată în M.Of. Partea I nr. 120 din 12. februarie 2024,** Colegiul Director neputându-se pronunța, prin hotărâre pentru aspecte ce țin de interpretarea și aplicarea prevederilor legale ce pot intra în sfera dreptului muncii și care pot intra în competența instanțelor de judecată.

4. 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-a emis adresa nr. 6957/22.09.2023, prin care a fost citat petentul și adresa cu nr. 7240/22.09.2023 ,prin care a fost citată partea reclamată.

5. Procedură legal îndeplinită.



III. Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Prin petiția nr. 6957/12.09.2023, petentul, având funcția de agent de pază, reclamă o posibilă faptă de discriminare în sensul că personalul TESA, încasează salariul pe data de 10 a fiecărei luni, iar acesta, împreună cu ceilalți colegi încasează salariul pe data de 31 ale fiecărei luni.

7. Petentul precizează că în conformitate cu cele stipulate în contractul individual de muncă, activitatea acestuia s-a desfășurat până în 18.03.2022, în Obiectivul Campus A.

8. Petentul precizează că prin Decizia HR.AEK48080/18.03.2022, i-a fost modificat programul de lucru și locul de desfășurare a activității.

9. Petentul precizează că decizia a fost impusă abuziv folosind ca motivație clauza de mobilitate, fără ca cineva să îl informeze cum funcționează această clauză. Practic clauza de mobilitate a fost folosită ca o scuză pentru a a-l determina pe petent să semneze.

10. Totodată, acesta precizează că programul de lucru a fost schimbat de la 24h cu 48h, lunar, la 12h cu 24h, 12h cu 48h, lunar.

11. Petentul susține că se consideră discriminat prin programul de lucru față de restul colegilor din obiectiv, se consideră discriminat cu privire la data de plată a salariului.

12. Petentul prin punctul de vedere depus la dosarul cauzei și înregistrat sub numărul 7983/16.10.2023, precizează că la sfârșitul verii 2021, a fost sancționat cu diminuarea salariului cu 10%, întrucât nu a purtat echipamentul de lucru, adecvat sezonului.

13. Totodată acesta precizează că a tot fost mutat de la un post la alt post între clădiri diferite, care compun obiectivul, fără să i se prezinte vreun document în ce a constatat mutarea.

14. Petentul arată că pentru a intra în concediu legal de odihnă, a înaintat cereri, timp de trei luni, pentru a primi în final aprobarea de a intra în concediu.

15. Petentul precizează că banii de concediu nu i s-au dat conform legii, separat de salariu și înainte de intrarea în concediu. Totodată arată faptul că toate cererile pe care le-a adresat conducerii nu i-au fost înregistrate.

16. De asemenea acesta precizează că nu există o comunicare cu superiorii săi întrucât aceștia nu îi răspund la telefon.

17. Petentul arată faptul că modul de operare al societății vizavi de acesta are următoarele caracteristici, respectiv lipsa de empatie, lipsa de respect față de lege, lipsa de respect față de oamenii din subordine, abuz de putere, lipsa de comunicare, obstrucționarea, sancționarea, marginalizarea, hărțuire prin aplicarea de sancțiuni și crearea unui mediu de lucru ostil și tensionat.

18. Petentul în susținerea probatoriului depune la dosarul cauzei înscrisuri.



Sușinerile părții reclamate

19. Partea reclamată, prin punctul de vedere depus la dosarul cauzei și înregistrat sub numărul 7982/16.10.2023, solicită respingerea petiției în principal ca tardivă și pe fond ca neîntemeiată.

20. Partea reclamată, susține că, preținsele fapte de discriminare ar rezulta din contractul de muncă 5561/07.07.2020 și Decizia HR AEK 48080/18.03.2022, ori plângerea petentului a fost înregistrată la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării în luna septembrie 2023.

21. Partea reclamată arată faptul că petentul a luat la cunoștință despre decizie prin semnătura de primire, având posibilitatea de a contesta acest înscris în fața unei instanțe de judecată, potrivit Codului Muncii. Acesta nu a uzat de această procedură.

22. Partea reclamată arată faptul schimbarea locului unde petentul își desfășura activitatea, s-a făcut la o altă locație aflată la o distanță de aproximativ 500 de metri față de vechea locație, existând acces similar la mijloacele de transport în comun, munca desfășurându-se tot într-o clădire de birouri amenajată la standarde moderne, deci nu se poate susține existența nici unui abuz din partea angajatorului.

23. Partea reclamată prin note scrise depuse la dosarul cauzei și înregistrate sub numărul 8584/31.10.2023, arată faptul că petentul nu este discriminat la locul de muncă, ci acesta provoacă constant probleme în cadrul obiectivului de pază, punând angajatorul într-o situație delicată față de societățile unde se prestează serviciile de pază. Arată faptul că petentul refuză să poarte ecusonul cu numele și funcția, refuză să poarte uniforma de lucru, părăsește postul de pază și se relochează în alt post fără să anunțe superiorii.

24. Totodată, partea reclamată arată faptul că petentul deși a fost avertizat de mai multe ori, a fost sancționat doar o dată, ceea ce arată că angajatorul nu a avut o atitudine drastică față de acesta. Cu toate acestea, petentul face opoziție oricărui reguli de disciplină, de a avea un comportament rezervat și ponderat în locațiile clienților unde se prestează serviciile de pază.

25. Partea reclamată în susținerea probatoriului depune înscrisuri la dosarul cauzei.

IV. Motivele de fapt și de drept

Legislație și principii

26. Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, prevede, la **art. 2 alin. (1)**: *„Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a*

drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

Colegiul director al CNCD reține următoarele:

27.Colegiul Director invocă din oficiu **excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării**, în temeiul prevederilor art. 29 din *Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, aprobată prin Ordinul nr. 27 din 7 februarie 2024, publicată în M.Of. Partea I nr. 120 din 12. februarie 2024, neputându-se pronunța, prin hotărâre, cu privire la modalitatea de interpretare și aplicare a legii,*

Astfel, la excepția invocată, reținem că, raportându-ne la prevederile Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, acestea constituie cadrul general al reglementării discriminării în legislația românească, sub aspectul materiei și al răspunderii juridice, aflându-ne în domeniul regimului juridic contravențional, respectiv al răspunderii contravenționale. Deducem astfel că CNCD, organ administrativ-juridicțional, cu competență limitată la a constata stările de discriminare prin emiterea unei hotărâri și eventual, stabilirea unei sancțiuni contravenționale, nu are competența materială de a se pronunța asupra faptelor care depășesc cadrul stabilit de legislația contravențională, în general, și OG 137/2000, republicată, în special.

28.Colegiul Director arată că C.N.C.D. nu analizează modul de stabilire sui generis a unor drepturi în favoarea unor persoane sau categorii de persoane ori categorii profesionale în mod diferit față de alte persoane ori categorii precum și nereglementarea de legiuitor a unor aspecte care țin de statutul unor persoane sau categorii de persoane.

29.Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, ca autoritate de stat autonomă, nu se poate pronunța pentru aspecte ce țin de interpretarea și aplicarea prevederilor legale ce pot intra în sfera dreptului muncii și care pot intra în competența instanțelor de judecată.

30.Față de obiectul petiției, astfel cum acesta este formulat, și față de excepția de necompetență materială a Consiliului, invocată conform art. 29 din *Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, aprobată prin Ordinul nr. 27 din 7 februarie 2024, publicată în M.Of. Partea I nr. 120 din 12. februarie 2024*, Colegiul Director reține că în cauză nu pot fi aplicabile dispozițiile O.G. 137/2000 republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nefiind competent a se pronunța asupra aspectelor pe care petentul le arată, în prezenta cauză. În acest sens, Colegiul Director admite excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

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. Admiterea excepției de necompetență materială invocată din oficiu, faptele sesizate nu intră în sfera de competență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, în conformitate cu O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare;
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

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA – Membru

GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN – Membru

Redactată și motivată: M.A.

Data redactării: 02.09.2024

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.