



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA 493 din 10.12.2024

Dosar nr.: 807/2022

Petiția nr.: 7936/07.11.2022

Petentă:

Reclamată: SC Voxmir SRL

Obiect: posibile fapte de hărțuire săvârșite la locul de muncă, refuzul angajatorului de a comunica decizia de suspendare a contractului de muncă și decizia de concediere.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. **SC Voxmir SRL** cu sediul în Galați, strada Anul Revoluției 1848, nr. 12, județul Galați

II. Citarea părților

3. 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 legală de citare a părților.

4. Prin citația înregistrată sub numărul 7936 din 18.11.2022 a fost citată petenta pentru termenul de audieri, fiind informată totodată cu privire la ridicarea din oficiu a excepției tardivității pentru faptele petrecute înainte de noiembrie 2021.

5. Prin citația 8388 din 18.11.2022 a fost citată partea reclamată pentru termenul de audieri stabilit în data de 19.12.2022.

6. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

7. Petenta, în calitate de angajată a părții reclamate, sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării solicitând constatarea și înlăturarea consecințelor discriminatorii îndreptate asupra sa atât prin acțiunea de concediere abuzivă cât și prin crearea unui mediu de lucru intimidant, ostil, degradant, umilitor și jignitor.

8. Așa cum reiese din petiție, petenta a deținut funcția de economist în temeiul contractului individual de muncă înregistrat în sistemul REVISAL la data de 24.03.2020, însă la numai o zi după înregistrare partea reclamată a desființat postul ocupat de petentă prin decizia 47 din 25.03.2020.

9. Petenta pretinde că acțiunile de răzbunare ale părții reclamate săvârșite în mod continuu în perioada noiembrie 2021 - noiembrie 2022, au dus la apariția discriminării și victimizării, prin



încălcarea dreptului la informare a salariatului, dreptului la egalitate de tratament, dreptului la un medic de medicina a muncii, dreptului de repunere pe post a salariatului din dispoziția instanței, dreptului de a-i fi eliberate la cerere actele fostului salariat, dreptului de a i se comunica sub semnătura deciziile unilaterale în termenul și condițiile impuse de legiuitor privind suspendarea, încetarea și repunerea pe post.

10. Precizează petenta că fapta generatoare a discriminării și victimizării a intervenit în momentul când instanțele au dispus obligarea părții reclamante la reîncadrarea pe funcție, că decizia de desființare a postului ocupat a fost atacată de petenta în cadrul unui litigiu de muncă, prin soluționarea dosarului de instanță a fost dispusă reîncadrarea pe post a acesteia.

11. Punerea în aplicare a hotărârii s-a efectuat prin decizia emisă la data de 10.06.2021, actul administrativ nu a fost comunicat petentei, motiv pentru care petenta l-a considerat impus în mod abuziv și lovit de nulitate absolută.

12. Ulterior, susține petenta, a fost emisă o decizie de suspendare a contractului de muncă nr.46/24.03.2020 sub nr. 13/14.06.2021 pentru perioada 10.06.2021 - 09.07.2021 în perioada de valabilitate a acestei decizii angajatorul nu a comunicat subsemnatei pe nicio cale această decizie.

13. La data de 02.07.2021 a fost emisă o nouă decizia de concediere disciplinară nr. 19/02.07.2021, în ciuda faptului că era cunoscut faptul că raportul de muncă din data de 10.06.2021 nu a îndeplinit condiția privind repunerea pe post a salariatului, deoarece în prealabil acesta ar fi trebuit să beneficieze de examenul de medicina a muncii, aceasta regulă impusă de legiuitor fiind însă încălcată cu bună știință de partea reclamantă.

14. Petenta reclamă că în dosarul fondului nr.3748/121/2021 instanța a respins cererea întrucât angajatorul nu a îndeplinit obligația privind comunicarea deciziilor emise în perioada 10.06.2021 - 02.07.2021, fără să țină cont de discriminarea la care a fost supusă de angajator, prin nerespectarea condițiilor impuse de lege la momentul reintegrării cu lipsa avizului medicului.

15. Mai precizează petenta că măsura sancționării disciplinare nu a fost contestată la instanță în temeiul prevederilor Codul Muncii și Legii dialogului social, deoarece la data sesizării instanței nu i-a fost comunicată decizia de concediere emisă de angajator.

16. Arată că, în fapt, a luat la cunoștință de conținutul deciziei la data de 29.10.2021 din dosarul instanței nr. 3748/121/2021, astfel, în opinia acesteia poate dovedi caracterul ilicit al faptelor angajatorului, pentru care trebuie angajată răspunderea patrimonială a angajatorului față de prejudiciul moral cauzat, raportat la nivelul trăirilor psihice a salariatului.

17. Mai detaliază că, după ce a luat la cunoștință de conținutul deciziei de suspendare nr. 13/14.06.2021 pe email și a deciziei de concediere nr. 19/02.07.2021, direct la dosarul instanței 3748/121/2021, la data de 08.12.2021 prin adresă scrisă a solicitat angajatorului să-i comunice în original aceste acte unilaterale, în original sub semnătură.

18. De asemenea, precizează că a solicitat respectivele decizii în mai multe rânduri, respectiv la data de 07.07.2021, 15.09.2021, 08.12.2021, data de 06 - 07.10.2022, și data de 02.11.2022 însă partea reclamată a refuzat să îndeplinească solicitarea.

19. Concluzionând, petenta consideră lipsa răspunsului la cererile sale de comunicare a deciziilor, neîndeplinirea obligației de a pune în executare deciziile instanței, implicit repunerea pe post, neînregistrarea mențiunilor cerute de lege în registrul obligatoriu Revisal, ca fiind fapte de discriminare, motivând că nu trebuia să-i fie limitate acest drepturi, în consecință solicită înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării.

Susținerile părții reclamate

20.Partea reclamată își întemeiază apărarea în principal pe constatarea că în timp, greșelile societății în privința procedurii de urmat în cazul aplicării unei sancțiuni de desfacerea disciplinare a contractului de muncă, au fost speculate pe deplin de petentă care constant a urmărit să profite de pe urma acestora.

21.Arată că în speță, deși petenta nu face referire la acest aspect, în dosarul de fond 1287/121/2020 prin sentința civilă 907/06 martie 2021 din dispoziția instanței la care reclamata s-a conformat pe deplin, a achitat petentei suma de 20819 lei.

22.Mai mult decât atât, potrivit aceleiași decizii a fost obligată să reînființeze postul pe care a fost angajată inițial, acela de economist, obligații pe care reclamata și le-a asumat și le-a pus în ființă, solicitându-i petentei să își reia activitatea, însă fără a avea o justificare concretă petenta a refuzat, aspect care a dus la desfacerea disciplinară a contractului de muncă.

23.Desfacerea contractului de muncă a fost contestată în instanță de petentă, veșnic nemulțumită de modul în care reclamanta proceda, a fost definitiv respinsă în calea apelului de Curtea de Apel Galați, ca probe în respectivul dosar au fost depuse și înscrisurile pentru care petenta solicită constatarea discriminării la care a fost „supusă” - lipsa comunicării celor două decizii una de suspendare și cealaltă de desfacerea a contractului de muncă-.

24.Rezultă în mod evident că de acele înscrisuri petenta a luat la cunoștință pe parcursul soluționării fondului și apelului.

25.Arată partea reclamată despre atitudinea nesinceră a petentei, că aceasta pretinde că ar fi fost discriminată prin refuzul societății de a o repune pe post, situație considerată ca fiind prezentată în mod nereal, realitatea putând ușor fi observată din conținutul hotărârilor nr. 615 29.04.2022 a Tribunalului Galați rămasa definitivă prin decizia civilă nr.659 29.09.2022 a Curții de Apel Galați

26.Mai mult decât atât, în mod constant, petenta uzează cu bună știință și în repetate rânduri de omisiuni care prezentate cu rea credință duc la dezinformarea autorităților pe care le sesizează, așa cum se întâmplă și în prezenta petiția dedusă soluționării.

27.Printre altele, aprecierea petentei existența faptei de discriminare, refuzul de comunicare a rectificărilor cuprinse în Revisal este considerat de partea reclamată o solicitare șicanatorie, deoarece afirmă aceasta că Revisal are obligația de a elibera la cerere salariaților sau foștilor salariați înscrisurile raporturilor de muncă, prin urmare nu există în sarcina sa o asemenea obligație.

28.Concluzionând partea reclamată solicită Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării verificarea depunerii în termen a petiției pentru îndeplinirea condiției de depunere în termen de un an, iar pe fondul petiției consideră că cele sesizate de petentă nu constituie fapte de discriminare, solicitând respingerea ca neîntemeiată a petiției.

IV. Motivele de fapt și de drept

Legislație aplicabilă

Constituția României

Art. 1 alin. (3) - Statul român

„(3) România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic

reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.”

Art. 4. alin. (2) - Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni

„(2) România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială.”

Art. 16 - Egalitatea în drepturi

„(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.”

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

Art. 2 (1) „În prezenta ordonanță, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau 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.”

Art. 2 alin. (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”.

Principiile de analiză aplicabile în prezenta speță

29. Curtea Constituțională statuat în mod constat că „principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale”.

30. 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” în această situație. Suntem în prezența unei posibile discriminări directe în situația în care o persoană este tratată în mod nefavorabil, prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, caracteristică ce se încadrează în categoria „**criteriului protejat**”.

31. Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții privind 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.

32. În analiza prezentei cauzei, Colegiul director apreciază că, în conformitate cu definiția legală, discriminarea reprezintă o diferențiere bazată pe un criteriu care atinge un drept fără să existe o justificare obiectivă, urmând a analiza dacă faptele prezentate, întrunesc elementele



constitutive ale unei fapte de discriminare, astfel cum sunt ele prevăzute în mod expres de dispozițiile art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

33. Analizând înscrisurile depuse în dosar, Colegiul director apreciază că petenta a supus atenției potențiale fapte de hărțuire.

34. Colegiul director urmează să analizeze dacă aspectele sesizate de către petentă și anume refuzul angajatorului de a comunica decizia de suspendare a contractului de muncă și decizia de concediere, au la bază un criteriu prevăzut de art. 2 alin.(1) și (5) respectiv *rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată*, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament respectiv dacă acest tratament a avut ca rezultat crearea unui cadru intimidant, ostil ori degradant la adresa acesteia.

35. Condiția criteriului de discriminare, ca motiv determinant, trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

36. Prevederile art. 2 alin. (1), nu conțin însă o listă limitativă a criteriilor de discriminare întrucât cele enumerate sunt completate cu sintagma „*precum și orice alt criteriu*”, ceea ce practic oferă posibilitatea reținerii și a altor criterii nespecificate de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Însă, oricare dintre aceste criterii de discriminare, care sunt circumstanțiale la situația subiectului de drept care se consideră discriminat, trebuie să fi constituit mobilul determinant în aplicarea tratamentului diferit în prezenta cauză.

37. În analizarea dispozițiilor art. 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, este utilizată formula conform căreia trebuie să existe o “*diferență în tratamentul unor persoane aflate în situații analoage sau sensibil similare*”, care “*se bazează pe o caracteristică identificabilă*”. Cu alte cuvinte, criteriul protejat este un element identificabil, obiectiv sau personal sau o “stare” prin care indivizii sau grupurile se diferențiază unul de celălalt, o caracteristică a unei persoane care nu ar trebui considerată relevantă pentru aplicarea unui tratament diferențiat sau acordarea unui anumit beneficiu.

38. În prezenta cauză, prin raportare la modalitatea de construire a sesizării respectiv la înscrisurile depuse în dosar și ținând cont și de prevederile legale incidente, Colegiul director nu poate identifica un criteriu de discriminare, astfel cum sunt prevăzute în mod expres de textul art. 2 alin. (1) și (5) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

39. În prezenta cauză, avem de-a face doar cu o situație conflictuală la locul de muncă constând în nemulțumirile petentei în legătură cu relațiile la locul de muncă pe care aceasta le-a întreprins cu părțile reclamate, relații care nu au avut la bază un criteriu concret. Totul a debutat cu primul conflict legat de comunicarea în cazul unor documente pe care petenta le-a solicitat, de proceduri pe care reclamații le-au contestat precum și de atitudinea pe care fiecare parte a abordat-o în gestionarea atribuțiilor.



40. Mai mult decât atât, Colegiul director consideră că prezenta cauză ar putea constitui un litigiu de muncă, a cărui competență de soluționare revine instanțelor de judecată specializate și nu o faptă de discriminare astfel cum este ea definită de dispozițiile exprese ale art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

41. În ceea ce privește lipsa criteriului de discriminare ca element constitutiv al unei fapte de hărțuire astfel cum dispune art. 2 alin. (5) din actul normativ mai sus-precizat, Colegiul director are în vedere și dispozițiile trasate de Înalta Curte de Casație și Justiție prin Decizia nr. 1837/08.03.2014 pronunțată în dosarul nr. 717/2/2012, astfel: “Se observă că legiuitorul, în materia legislației nediscriminării, astfel cum este transpus aquis-ul communautaire, a impus întrunirea cumulativă a tuturor elementelor constitutive ale faptei de hărțuire, potrivit definiției prezentate anterior (... Este vorba despre definiția cuprinsă în art. 2 alin. (5).

42. În accepțiunea ordonanței indicate (... Este vorba despre O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare), hărțuirea nu reprezintă o faptă de sine-stătătoare, ci este o formă de discriminare, introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor Directivelor Consiliului nr. 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane fără deosebire de origine rasială sau etnică și nr. 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament.

43. Astfel, una din condiții o reprezintă ca motivul sau cauza comportamentului, care prin expresia „orice comportament” cuprinde o arie largă de fapte, să fie determinat de un criteriu prevăzut într-o listă neexhaustivă cum ar fi rasa, sexul dar și ‘orice alt criteriu’

44. Pe cale de consecință, analizând condițiile de existență cerute imperativ pentru existența faptei, înscrisurile depuse în dosarul administrativ, prevederile legale incidente dar și Decizia Î.C.C.J. nr. 1837/08.03.2014 pronunțată în dosarul nr. 717/2/2012, Colegiul director constată neîntrunirea elementelor constitutive ale unei fapte de discriminare în baza prevederilor art. 2 alin. (1) și (5) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (lipsă criteriu de discriminare).

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, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR

HOTĂRĂȘTE:

- 1.** Admite excepția tardivității pentru faptele petrecute înainte de noiembrie 2021;
- 2.** Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit prevederilor art. 2 alin. (1) și art. 5 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (lipsă criteriu de discriminare);
- 3.** Câte o copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VII. 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 și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE

GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN

MOȚA MARIA - Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA - Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN - Membru

SĂVULESCU RADU-COSMIN - Membru

**Redactată
și motivată:SN
Data redactării:23.05.2025**

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

