



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

---

### HOTĂRÂREA nr. 844 din 20.11.2019

**Dosar nr:** 733/2018

**Petiția nr:** 6795/02.11.2018

**Petentă:** .....

**Reclamată:** .....

**Obiect:** acte de discriminare pe criteriul sindical: raportarea pe ore și minute a activității de zi cu zi, timpul petrecut la masă, inclusiv la baie, mutarea într-un alt punct de lucru, etc.

#### I. Numele, domiciliul și sediul părților

##### Numele și domiciliul procedural al petentei

1. ...

##### Numele, sediul și domiciliul procedural al reclamatei

2. ...

#### II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta sesizează CNCD în legătură cu posibile acte de discriminare săvârșite pe criteriul sindical: raportarea pe ore și minute a activității de zi cu zi, timpul petrecut la masă, inclusiv la baie, mutarea într-un alt punct de lucru și refuzul convocării pentru activități sindicale.

#### III. Citarea părților

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 legală de citare a părților în data de 22.11.2018.

5. Având în vedere modul în care este redactată plângerea, în cadrul ședinței de audieri, petentei i s-a solicitat, în mod expres, să precizeze dacă sesizarea este făcută în calitate de lider sindical și astfel reprezintă angajații din societate, membri ai sindicatului (situație în care are nevoie de împuternicire), ori a făcut sesizarea în nume personal, în calitate de angajat, care a avut de suferit ca urmare a modificării și reorganizării societății.

6. Petenta susține că sesizare este făcută atât în nume personal cât și în numele angajaților, membrii de sindicat.

#### IV. Susținerile părților

##### Susținerile petentei

7. Petenta, salariată din anul 1997 la Electrocentrale București SA, în funcția de economist, deținând și funcția electivă de Lider Nucleu Suprastructură SLISEB în cadrul Sindicatului Liber Independent al societății sesizează CNCD în legătură cu acte și fapte de discriminare săvârșite de noul Administrator Special al Electrocentrale SA, fost director în cadrul RADET București, . . . . Astfel, petenta susține că, urmare reorganizării societății, s-a emis un nou ROF prin care unora dintre angajați li s-au tăiat zile suplimentare la concediul anual de odihnă, zile care erau prevăzute în Nota comună a administrație-sindicate pe anul 2018.

Petenta susține că Administratorul Special, . . . ., a emis o diposiție discriminatorie pe o singură componentă discriminatorie, cea a executivului ELCEN SA, diposiție care solicită acestora să raporteze pe ore și minute activitățile pe care le realizează, inclusiv timpul petrecut la baie.

Petenta mai susține că urmare acțiunilor întreprinse în calitatea sa de lider sindical, precum și de vicepreședinte SLI-SEB, fără să fie anunțată anterior, Administratorul Special a emis o Decizie prin care a fost delegată din cadrul Serviciului Tehnic, Studii și Proiectare care aparține de executivul ELCEN SA din sediul administrativ dar cu biroul în punctul de lucru din Grozăvești în cadrul punctului de lucru CTE București Vest, la Biroul Economic. Acest fapt a adus multe prejudicii, timpul de deplasare de acasă la birou s-a mărit considerabil, suferă de tiroidă autoimună și acest efort, în prag de iarnă, îi face foarte rău.

8. Petenta susține că tot acest comportament discriminatoriu se datorează faptului că a asistat un coleg să întocmească o plângere la DNA împotriva Societății.

## **Sușinerile reclamatului**

9. Reclamatul solicită respingerea plângerii pe motiv că petenta nu a adus niciun fel de argument plauzibil, care să probeze discriminarea la care apreciază a fost supusă.

Legat de afirmațiile petentei din cadrul ședinței de audieri, potrivit cărora este discriminată pentru că a asistat un coleg să facă plângere penală la DNA, reclamatul susține că până la prezenta dată nu a fost adusă la cunoștința Administratorului Special sau pe adresa societății nicio informare obiectivă ce privește depunerea vreunei reclamații la DNA și/sau asistarea de către petentă a persoanei care a depus o astfel de plângere. Prin urmare, reclamatul susține că sesizarea petentei este lipsită de criteriu.

În ceea ce privește delegarea a petentei la un alt punct de lucru, reclamatul susține că societatea se confruntă cu probleme ce țin de asigurarea necesarului de personal în unele sectoare de activitate, ce impun un volum ridicat de activități în anumite perioade. În acest sens, reclamatul arată că, pe parcursul anului 2018, un număr de 9 salariați au fost delegați în cadrul Societății pentru a acoperii volumul excedentar de lucru. Desemnarea petentei pentru realizarea activităților solicitate prin adresa nr. 2580/12.10.2018 a avut la bază numai considerente de ordin profesional și de organizare a muncii, aceasta ocupând singurul post de economist, cel de al doilea post fiind neocupat.

Reclamatul susține că CTE București Vest se află în București, sector 6 același sector cu cel în care se găsește sediul Societății, iar până la prezenta sesizarea conducerea nu a avut cunoștință de afecțiunea petentei. Mai mult, de la data delegării petentei și până în prezent, aceasta nu a formulat nicio comunicare către administrația societății cu privire la starea ei de sănătate, distanță sau celălalte aspecte prezentate în petiție.

În ceea ce privește raportul zilnic de activitate, reclamatul susține că această diposiție (1273/01.10.2018) vizează întreg personalul TESA al societății.

## V. Motivele de fapt și de drept

9. Pe cale excepție, Colegiul director admite excepția lipsei calității procesuale active a petentei ca lider de sindicat, invocată în ședința de audieri, întrucât nu a depus la dosar delegație/împuternicire din partea angajaților, membrii de sindicat.

Prin urmare, Colegiul director nu va analiza pe fond capătul de cerere privind tăierea unui număr zile suplimentare la concediul anual de odihnă al angajaților.

**10. În fapt**, Colegiul Director reține o posibilă faptă de discriminare săvârșită prin solicitarea unor rapoarte de activitate pe ore și minute a activității de zi cu zi, timpul petrecut la masă, inclusiv la baie, mutarea într-un alt punct de lucru și refuzul convocării pentru activități sindicale.

**11. În drept**, sub aspectul incidenței preverilor 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).

**12.** 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.

**13.** 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.

De asemenea, 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. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit.

**14.** Raportat la cele de mai sus, Colegiul director trebuie să analizeze dacă reclamatul i-a încălcat petentei un drept recunoscut de lege în baza unui criteriu interzis. Din sesizare și susținerile părților la dosar se reține că petenta invocă fapte ce-i îngădesc dreptul la demnitate și la muncă, pe motiv că a este lider sindical și că a asistat un coleg la întocmirea unei plingeri penale.

**15.** Luând act de sesizare și actele dosarului, Colegiul director reține următoarele: urmare reorganizării societății, a fost desființată Direcția Tehnică, direcție care în Regulamentul de Organizare și funcționare care anterior se ocupa, prin specialiștii săi, de conducerea operativă, coordonarea și integrarea activității de producere de energie electrică și termică din punctele de lucru ale ELCEN SA, CTE Grozăvești, CTE București Sud, CTE București Vest, CTE Progresu. În acest context, societatea confruntându-se cu probleme ce țin de asigurarea necesarului de personal, a luat decizia de a o delega pe petentă la CTE București Vest. Această situație s-a creat ca urmare a solicitării exprese a conducerii centralei, întrucât petenta avea activități compatibile pregătirii și expertizei profesionale și ocupa singurul post de economist din cele două posturi de economist principal, prevăzut în Servicul Tehnic. Colegiul director reține faptul că la dosar sunt depuse un număr de 9 Decizii de delegare a angajaților, pentru activități profesionale specifice domeniului propriu de competență. Astfel, aspectele sesizate de petentă, conform cărora este singurul lider sindical delegat din 500 de angajați nu se susține. De asemenea, Colegiul reține că activitățile desfășurate de petentă, pe durata delegării, sunt redată în anexa la Decizia nr. 1516/15.10.2018 (pct. 8 și pct.9).

Colegiul director reține din anexele dosarului Fișa de Aptitudini din care reiese faptul că petenta a fost declarată APT, fără alte recomandări de ordin medical. În acest context, Colegiul director nu reține nicio solicitare către angajator prin care aduce la cunoștința conducerii faptul că are probleme medicale ori cu privire la distanța parcursă de acasă la serviciu.

În ceea ce privește susținerea petentei, conform căreia nu a fost convocată în calitate de lider sindical pe perioada delegării, Colegiul director reține convocatoarele nr. 280/15.10.2018, 281/16.10.2018, 287/19.10.2018, 288/22.10.2018, 296/30.10.2018, 297/31.10.2018, 305/05.11.2018, 306/06.11.2018, 316/07.11.2019, 318/4.11.2018, 339/14.11.2019, 349/15.11.2018, 350/16.11.2018, 354/23.11.2018, 359/27.11.2018, 366/03.12.2018 întocmite de formațiunea sindicală pe întreaga perioadă de la data delegării la CTE București Vest, în baza cărora acesta a participat în mod liber la acțiunile sindicale.

În ceea ce privește raportarea activităților pe zile și ore, Colegiul director reține adresa nr. 1273/01.10.2018, prin care angajatorul stabilește pentru întreg personalul TESA de execuție din cadrul ELCEN întocmirea acestor rapoarte. Nu în ultimul rând, Colegiul director nu reține ca în aceste formulare de tip standard (anexate), să existe o rubrică cu mențiunea "necesități fiziologice". Modul, poate tendențios, în care a ales petenta să completeze raportul de activitate pe o zi de lucru nu poate fi imputat reclamatului.

Având în vedere, cele de mai sus, Colegiul director nu poate reține incidența prevederilor art. 2 din OG nr. 137/2000, republicată. Altfel spus, Colegiul nu reține că faptele imputate în sarcina părții reclamate au fost determinate de criteriul invocat de petentă, respectiv cel de lider sindical.

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. Nu se întrunesc elementele unei fapte de discriminare, în conformitate cu prevederile art. 2 din OG nr. 137/2000, republicată;
2. Se va răspunde petentei în sensul celor hotărâte;

### **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, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

**Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

**ASZTALOS CSABA FERENC – Membru**

**DINCĂ ILIE – Membru**

**HALLER ISTVAN – Membru**

**GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru**

**LAZĂR MARIA – Membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – Membru**

**Data redactării: 21.11.2019**

**Hotărâre redactată și motivată de: Asztalos Csaba Ferenc  
Angelica Paraschiv Gergely**

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