



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 580 din 28.09.2022

**Dosar nr.:** 371/2022

**Petiția nr.:** 3930/03.06.2022

**Petent:**

**Reclamați:** S.C. Transurb S.A. Vaslui

**Obiect:** presupus tratament discriminatoriu în domeniul angajării. Dubla măsură a angajatorului în privința sancționării angajaților.

#### I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului:

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

S.C. Transurb S.A. Vaslui – str. Decebal nr. 33, Vaslui, județ Vaslui

#### II. Procedura de citare

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, prin intermediul adreselor nr. 8792/15.12.2021 și 9481/15.12.2021, a citat părțile.

4. Procedura legal îndeplinită.

#### III. Susținerile părților

##### Susținerile petentului

5. Petentul, angajat al reclamatei, ocupând funcția de șofer, susține că este discriminat întrucât, în urma unui incident petrecut în data 21.03.2022, a fost sancționat disciplinar cu diminuarea salariului cu 10 % pe o perioadă de 3 luni. Incidentul a fost raportat conducerii de către un coleg al petentului care a relatat faptul că acesta, în ziua respectivă, nu a deschis ușile autobuzului într-o anumită stație. În urma acestui incident, petentul a fost cercetat disciplinar și, în cadrul comisiei de disciplină, acesta a motivat faptul că nu a oprit în stația respectivă din pricină că suferea de indigestie iar singurul grup sanitar se afla la capătul traseului.

6. Petentul susține că, ulterior acestui incident, în cadrul comisiei de disciplină, în data de 29.03.2022, prin intermediul unei adrese, ar fi informat reclamata asupra faptului că cel care l-a reclamat ar fi comis aceeași faptă pentru care acesta fusese sancționat, neoprintd în aceeași stație, la data 07.03.2022. Mai mult, petentul menționează că un alt coleg ar fi sesizat printr-o notă scrisă, în decembrie 2021, că cel care l-a reclamat utilizează microbuzul unității în scop personal.



7. Astfel, petentul se consideră discriminat deoarece pentru o faptă identică doar acesta a fost sancționat, ceilalți colegi ai săi nu au fost nici cercetați disciplinar. În continuare, petentul precizează că în perioada 2019-2022 a contestat în instanță mai multe decizii de sancționare care au fost anulate.

### **Susținerile reclamatului**

8. Reclamatul, în punctul de vedere transmis, înregistrat cu nr. 4768/08.07.2022, susține că petentul a fost sancționat disciplinar prin Decizia de sancționare nr. 105 din 21.03.2022, pentru că nu a realizat sarcinile de serviciu. Petentul a contestat în instanță această decizie, fiind format Dosarul Civil nr. 732/89/2022<sup>1</sup>, aflat pe rolul Tribunalului Vaslui, cu termen de judecata stabilit la data de 03.08.2022.

9. Reclamata precizează că petentul a fost sancționat cu reducerea salariului cu 10% pe o perioadă de 3 luni. Sancțiunea aplicată a fost justificată de faptul că petentul a mai săvârșit o faptă de acest gen, fiind sancționat cu avertisment prin Decizia nr. 31/12.04.2021. Petentul a contestat această decizie în Dosarul civil nr. 915/89/2021, iar Tribunalul Vaslui a pronunțat Hotărârea 43/2022 prin care a respins contestația salariatului, sentința rămasă definitivă și irevocabilă prin Decizia nr 543/2022 din 08.06.2022, pronunțată de Curtea de Apel Iași.

10. Reclamata susține faptul că, deși petentul a cunoscut încă din data de 14.01.2022 (data pronunțării sentinței civile nr.43/2022) că neoprirea în stațiile special amenajate constituie abatere disciplinară, acesta a săvârșit aceeași abatere, în data de 09.02.2022, fapt pentru care, Comisia de Disciplină, constituită la nivelul societății, a decis aplicarea unei sancțiuni mai grave, următoarea în ordinea gravității.

11. Referitor la acuzațiile petentului față de reclamată, că aceasta ar aplica tratamente diferite la sancționarea angajaților, aceasta arată că aspectele nu se confirmă, precizând că există și alți angajați sancționați disciplinar.

## **IV. Cadrul legal aplicabil. Motivele de fapt și de drept**

### **I. Constituția României**

#### **Art. 16**

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

(2) Nimeni nu este mai presus de lege.

#### **Art. 41**

(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.

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

**Art. 2.** (1) Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire,

<sup>1</sup> Admite în parte cererea

Soluția pe scurt: Admite în parte contestația formulată de contestatorul IONIȚĂ VASILE SAMIR, împotriva Deciziei nr.105/21.03.2022 emisă de intimata TRANSURB S.A. VASLUI. Modifică în parte decizia contestată în sensul că înlocuiește sancțiunea reducerii salariului de bază cu 10% pe o durată de 3 luni cu sancțiunea reducerii salariului de bază cu 10% pe o durată de 1 lună. Cu apel în termen de 10 zile de la comunicare. Cererea de apel se depune la Tribunalul Vaslui. Pronunțată prin punerea soluției la dispoziția părților de către grefa instanței, astăzi, 03.08.2022. Document: Hotărâre 823/2022 03.08.2022

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.

**Art. 5.** Diferența de tratament bazată pe o caracteristică legată de criteriile prevăzute la art. 2 [alin. \(1\)](#) nu constituie discriminare atunci când, în temeiul naturii activităților ocupaționale sau al contextului în care acestea se desfășoară, o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională reală și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința proporțională.

**Art. 6.** Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența sa la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, de sexul sau orientarea sexuală, de vârstă sau de apartenența sa la o categorie defavorizată.

**Art. 7.** Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

- a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- e) aplicarea măsurilor disciplinare;
- f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

12. Pe fond, în strânsă legătură cu obiectul petiției și incidența acestuia la prevederile O.G. nr. 137/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. 137/2000.

13. Astfel, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură petentul a fost hărțuit sau discriminat de angajator, prin aplicarea unor măsuri administrative, aplicarea unor sancțiuni etc. 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 pe baza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

14. Prin urmare, Colegiul Director reține că, pentru ca o faptă să fie calificată drept faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

✓ Existența unui tratament diferențiat aplicat în situații analoage sau omiterea de a

trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.

✓ Existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare.

✓ Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

15. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță trebuie să fie corelat cu apartenența lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, respectiv 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.

16. 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. Ori, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai în baza 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 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 petentă constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

17. În speța de față, Colegiul director reține că față de petent, angajat al reclamatei, s-au întreprins anumite măsuri de sancționare, pe care acesta le reclamă Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, catalogându-le ca fiind discriminatorii.

18. Colegiul director, pe baza documentelor depuse la dosar, reține faptul că petentul nu a indicat un criteriu de discriminare, așa cum prevede O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, în baza căruia s-au săvârșit presupusele fapte de discriminare. Totodată, Colegiul director reține că față de petent s-au aplicat anumite măsuri administrative, inclusiv cele de cercetare disciplinară, justificate de faptul că acesta nu a realizat sarcinile de serviciu. Măsura disciplinară stabilită de diminuare cu 10 % a salariului pe o perioadă de 3 luni a fost justificată de faptul că petentul, anterior, în anul 2021, a mai fost sancționat disciplinar pentru aceeași faptă.

19. Coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea, astfel cum a fost formulată și definiția discriminării, prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau

efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat petentului și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

20. Totodată, Colegiul director, față de modalitatea în care au fost sancționați angajații reclamatei, constată că aspectele nu intră sub incidența O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, instanțele de judecată fiind cele competente în soluționarea acestora.

21. Astfel, în lipsa unui criteriu de discriminare, Colegiul director constată faptul că obiectul petiției nu intră sub incidența prevederilor O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, faptele sesizate fiind de competența instanțelor de judecată, reprezentând, mai degrabă, un litigiu de muncă care, de altfel, se află pe rolul Tribunalului Vaslui.

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 constitutive ale unei fapte de discriminare. Lipsă criteriu.
2. O copie se va transmite 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, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

#### **Membrii Colegiului director prezenți la ședință:**

**ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru**

**BĂNICĂ Claudia Cerasela – Membru**

**GRAMA Horia – Membru**

**JURA Cristian – Membru**

**MOȚA Maria – Membru**

**OLTEANU Cătălina - Membru**

**POPA Claudia Sorina - Membru**

**Redactată și motivată: ACF/ML/AB**

**Data redactării: 30.09.2022**

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