



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 110 din 28.02.2023

**Dosar nr.:** 633/2021

**Petiția nr.:** 5791/02.08.2021

**Petent:**

**Reclamată:** SC SMB SRL

**Obiect:** petentul reclamă discriminarea de la locul de muncă

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

##### Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.

##### Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. SC SMB SRL, sediu loc. Târgu Jiu, str. Siretului nr. 13, et. 1, biroul 4, jud. Gorj, adresă de comunicare: loc. București, bd. I.C. Brătianu nr. 39, bl. P6, sc. 2, et. 5, ap. 31, sector 3

#### II. Citarea părților

3. În temeiul art. 20, alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

4. Părțile au fost citate cu respectarea măsurilor impuse de starea de alertă, prin comunicarea unor adrese, (filele 111-112 din dosar), în care se preciza posibilitatea părților de a-și exprima acordul în sensul trimiterii punctelor de vedere în scris, iar părții reclamate i-a fost comunicat un exemplar al petiției în vederea posibilității formulării apărărilor.

5. Partea reclamată a depus punct de vedere la dosar și a specificat că nu dorește ca soluționarea să se facă în lipsă. Petentul a depus la dosar o adresă prin care solicita să fie prezent la audieri în format fizic și preciza că este domiciliat în comuna 6. Părțile au fost citate pentru termenul din data de 14.12.2021 (filele 134-135 din dosar), petentul la ultima adresă indicată în adresa în care solicita să fie audiat în format fizic, iar partea reclamată la adresa aleasă indicată în punctul de vedere depus la dosar. La termenul din data de 14.12.2021 petentul a fost prezent, iar partea reclamată a fost reprezentată



prin avocat. Petentul a solicitat un nou termen de audieri motivat de faptul că nu a fost citat la adresa pe care a precizat-o inițial în în petiție ca adresă de corespondență.

7. Părțile au fost recitate pentru termenul din data de 25.01.2022 (filele 138-139 din dosar). La acest termen petentul a fost prezent, iar partea reclamată a fost reprezentată prin avocat. Partea reclamată a invocat excepția tardivității introducerii petiției. Petentul a menționat că se referă la perioada de la care a fost reintegrat.

8. Procedură legal îndeplinită.

### **III. Susținerile părților conform obiectului dosarului**

#### **Susținerile petentului**

9. Prin petiția nr. 5791/02.08.2021 petentul precizează următoarele aspecte relevante:

- partea reclamată a săvârșit fapta de discriminare la data de 10.03.2021, iar petentul solicită ca, pe lângă constatarea faptei de discriminare și aplicarea amenzii contravenționale, partea reclamată să fie obligată să publice, în mass – media, un rezumat al hotărârii;

- petentul a fost angajat la data de 27.10.2017, pe perioadă nedeterminată, pe funcția de paznic, având ca punct de lucru Depozit Logistic Central CEZ;

- la acea dată, petentul era student la zi la Facultatea de Inginerie Electrică din Craiova, părinții săi neavând posibilități financiare pentru a-l susține financiar în facultate;

- de la data încadrării până în luna noiembrie 2017, șeful de obiectiv, între data de 25-28 ale lunii în curs, afișa planificarea activității pentru luna următoare, planificare ce era stabilă, permițându-le însă să schimbe turele între paznici în cazul în care intervenea un eveniment neprevăzut;

- în luna decembrie 2017 s-a schimbat șeful de obiectiv iar noul șef, pe lângă faptul că nu făcea planificarea activității la obiectiv, punând paznicii să o facă, schimba planificările în funcție de interesele colegilor care erau “atenți” cu el; acest stil impredictibil de activitate îl afecta pe petent în procesul acestuia de învățământ; deoarece nu i se permitea să facă schimb de ture, au existat discuții contradictorii, petentul fiind amenințat că va fi mutat la un alt obiectiv care să nu îi mai permită să fie “deștept”, faptul că petentul era student reprezentând o frustrare pentru șeful de obiectiv;

- în perioada 30.05.2019 – 07.06.2019 petentul a fost internat în spital și a avut concediu medical până la data de 16.06.2019;

- la data de 17.06.2019, când acesta s-a prezentat la serviciu, a aflat că a fost mutat să își desfășoare activitatea la Spitalul nr. 1 din Craiova;

- în timpul concediului medical, în data de 14.06.2019, petentul s-a prezentat la sediul societății pentru a lua legătura cu conducerea acesteia având în vedere neînțelegerea situației sale medicale de către șeful de obiectiv și pentru a înmâna concediul medical deoarece șeful de obiectiv a refuzat să îl primească și i-a zis petentului că, dacă nu îi convin schimbările planificărilor, să își dea demisia;

- petentul a apreciat că angajatorul a manifestat o atitudine abuzivă, motiv pentru care a atacat în instanță decizia de mutare deoarece emana de la o persoană care nu avea nicio calitate de reprezentare a societății și nu întrunea condițiile de formă și de fond cerute de legiuitor;

- după ce i s-a comunicat decizia de desfacere a contractului de muncă petentul a atacat-o în instanță, iar instanța a dispus reintegrarea sa în muncă, achitarea drepturilor

salariale și a dobânzilor penalizatoare;

- petentul consideră că nu a beneficiat de un tratament juridic corect deoarece apelul său privind anularea deciziei de mutare s-a judecat de același complet la care s-a judecat apelul părții reclamate împotriva anulării deciziei de concediere motivând în esență că desfacerea contractului de muncă s-a făcut în urma cercetării disciplinare la care petentul a refuzat să se prezinte deoarece la acea dată era planificat pentru susținerea examenului de licență;

- reprezentanți ai părții reclamate au încercat să îl determine pe petent să încheie un nou contract de muncă, în felul acesta încercând să nu plătească drepturile salariale pe perioada între desfacerea contractului de muncă și reintegrare;

- petentul arată că, și după reintegrare, în continuare a fost discriminat;

- petentul era planificat de angajator în serviciu de luni până vineri de la ora 15:30 la ora 23:30, interval orar în care în același post cu aceleași atribuții erau doi agenți de pază, acesată manieră de planificare împiedicându-l pe petent în continuarea studiilor de master care se desfășurau după amiaza;

- petentul se consideră discriminat deoarece a fost mutat la un alt obiectiv, respectiv Centrul de Relații cu Clienții CEZ, schimbând programul de lucru între orele 8:00 – 16:00 ca urmare a faptului că s-a aflat că este angajat al CEZ-ului și că de fapt după absolvirea facultății a fost angajat pe un contract de internship ca inginer la COER Craiova (Centrul Operațional pentru Extinderea Rețelei);

- invocând decizii de mutare a locului de muncă ce nu i-au fost prezentate sau comunicate niciodată și fiind șicanat de un coleg, petentul a solicitat prin serviciul 112 intervenția poliției; petentul a constatat că decizia Curții de Apel Craiova este facultativă pentru angajator, dar și pentru organul de poliție care i-a spus că nu este de competența lui și să soluționeze problemele în instanță, iar petentul a fost sancționat pentru că a sesizat serviciul 112 pentru situații ireale;

- din data de 11.03.2021 până în prezent petentul nu s-a mai prezentat la locul de muncă așteptând să fie convocat pentru efectuarea cercetării disciplinare unde să își valorifice drepturile oferite de legiuitor prin legislația muncii, așteptare care s-a confirmat în data de 15.05.2021 când domnul executor judecătoresc a certificat convocarea făcută de partea reclamată prin care trebuia să se prezinte în data de 28.05.2021 pentru efectuarea cercetării disciplinare formate dintr-o comisie condusă de către șeful de obiectiv și doi agenți de pază, fără ca din comisie să facă parte persoane din cadrul conducerii societății sau din compartimentul resurse umane;

- petentul și-a manifestat indignarea, solicitând să se reprogrameze data cercetării disciplinare care să fie făcută de o comisie întrunită conform dispozițiilor legale;

- petentul precizează că până la data depunerii petiției nu s-a efectuat cercetarea disciplinară și nu cunoaște care este statutul său în raport cu contractul de muncă încheiat între el și partea reclamată.

Potentul depune o serie de documente la dosar un CD (filele 6 - 110 din dosar).

**10.** Prin punctul de vedere nr. 485/20.01.2022 petentul arată următoarele:

- solicită recuzarea membrului Colegiului director Maria Moța deoarece petentul are suspiciunea că aceasta nu ar fi imparțială deoarece la termenul de audieri din data de 14.12.2021 ar fi încercat să convingă de faptul că citația ar fi transmisă în termen, insistând să dovedească că aceasta a fost înaintată la adresa din CI a petentului, deși în sesizare s-a făcut precizarea expresă legată de adresa de corespondență din

municipiul Craiova, str. Dorobanților nr. 45, jud. Dolj;

- în punctul de vedere al părții reclamate nu se aduce niciun argument în raport cu plângerea petentului;

- partea reclamată nu dă nicio explicație în contextul în care încearcă să motiveze dispoziții contrare contractului de muncă privind mutarea și delegarea, subliniind obligația contractuală față de beneficiar prin care se obligă să asigure “permanența indiferent de motivul pentru care nu se prezintă un agent...” arătând că deși există “o programare a agenților care se deplasează la aceste obiective, însă în funcție de situațiile neprevăzute și speciale, este necesară și mutarea agenților de la un obiectiv la altul când situația o impune”, situația prezentată de petent fiind contrară repartizării acestuia după reîncadrare într-un post unde în același timp erau doi agenți de securitate, petentul beneficiind în schimb de o planificare specială;

- petentul se întreabă dacă prin reîncadrarea sa s-a creat un excedent de forță de muncă sau partea reclamată nu a respectat din nou prevederile Codului Muncii care o obliga ca la reîncadrarea sa cel încadrat în locul său să fie concediat de drept sau, în cazul în care se considera că este nevoie de personal, avea obligația să îl mute pe acesta la alte obiective pentru a nu încălca dispozițiile sentinței de reîncadrare care precizează fără echivoc reîncadrarea la Depozitul Logistic Central CEZ, instanța respectând principiul stabilității forței de muncă;

- petentul arată că i s-a spus să își dea demisia dacă nu îi convine, să semneze un stat de plată intitulat “rest de plată”, că nu respectă deciziile de mutare care nu i-au fost comunicate niciodată etc.;

- partea reclamată susține că petentul a fost “asigurat medical și a avut și celelalte beneficii ale protecției sociale”, dar nu a făcut dovada achitării sumelor reținute cu titlu de asigurări de sănătate și asigurări sociale;

- petentul consideră o reală discriminare faptul că nu i-au fost achitate asigurările sociale de către partea reclamată începând din luna august 2019 până în prezent, cu excepția lunii decembrie 2020 și ianuarie, februarie, martie 2021, după cum rezultă din documentele eliberate de Casa Județeană de Pensii Dolj;

- petentul a fost etichetat de partea reclamată ca fiind un reclamagiu care se adresează tuturor instituțiilor statului, neînțelegând că reclamațiile sale sunt făcute pentru a-și apăra drepturile constituționale sau pentru a sesiza încălcări ale legislației penale;

- petentul solicită admiterea petiției sale și constatarea faptului că a fost discriminat de către partea reclamată.

**11.** Petentul depune la dosar concluziile scrise nr. 917/09.02.2022 și arată:

- solicită respingerea excepției tardivității având în vedere că aspectele pe care le consideră discriminatorii se referă la perioada după reintegrare, respectiv noiembrie 2020 – martie 2021;

- prin hotărârea nr. 1135/18.06.2020 pronunțată de Tribunalul Dolj și rămasă definitivă în 29.10.2020 petentul a fost reintegrat ca agent de pază în obiectivul Depozit Logistic Central CEZ;

- urmare reintegrării petentul a fost nemulțumit de condițiile de muncă oferite deoarece în același timp cu el își desfășura activitatea un alt agent de securitate al aceleiași societăți, petentul considerând că își exercită sarcinile de serviciu sub pază;

- petentul a cerut explicații de ce figurează pe o planificare individuală, ceilalți colegi ai săi fiind trecuți pe o altă planificare, și de ce nu efectuează și el ture ca și colegii săi și

trebuie să își desfășoare programul în fiecare zi lucrătoare, exceptate fiind sâmbăta și duminica;

- petentul a fost pus să semneze un document intitulat "listă rest de plată" pentru o perioadă în care nu reîncepuse activitatea, aceasta fiind în opinia petentului o modalitate de inducere a sa în eroare și refuzul de a i se achita drepturile salariale, majorările și penalitățile pentru perioada iulie 2019 – noiembrie 2020;
- petentul a fost hărțuit de agenții de securitate care efectuau serviciul în același timp cu el și aceștia au încercat să îl determine să sustragă produse de la obiectivele învecinate pentru a fi cercetat disciplinar și a i se desface contractul de muncă;
- petentul nu a avut acces în ghereta proprietatea societății de pază instalată în incinta obiectivului pentru a avea condiții decente de muncă;
- în perioada iulie 2019 – noiembrie 2020 petentului nu i s-a achitat contribuția de asigurări sociale;
- organele de poliție solicitate să intervină pentru a-l proteja pe petent au avut o atitudine abuzivă la adresa acestuia; petentul a fost sancționat contravențional cu amendă pentru apelarea nejustificată a organului de poliție și pentru că nu a purtat masca de protecție; petentul a contestat în instanță procesul verbal și instanța a înlocuit sancțiunea amenzii cu cea a avertismentului;
- partea reclamată nu a respectat dispozițiile Codului Muncii care o obliga ca la reîncadrarea petentului să înceteze de drept contractul de muncă al celui angajat în locul său, petentului nu i s-a înmânat și nu a semnat o fișă a postului;
- din data de 12.03.2021 petentul nu s-a mai prezentat la locul de muncă, așteptând un răspuns la cele două adrese către conducerea societății din data de 11.03.2021 prin care solicita să intervină pentru oprirea hărțuirii și discriminării sale sau contesta decizia de concediere, lăsând la latitudinea instanței să aprecieze dacă desfacerea contractului de muncă este legală sau nu; petentul a fost convocat în data de 28.05.2021 pentru efectuarea cercetării disciplinare și și-a manifestat nemulțumirea față de componența comisiei de cercetare disciplinară;
- petentul arată că nu știe dacă mai este angajat al societății reclamate sau este concediat;
- petentul apreciază că nici punctul de vedere formulat de partea reclamată, nici argumentele folosite de aceasta în audieri nu răspund la acuzațiile ce i se aduc, singura precizare fiind aceea că petentul făcea ce dorea, refuzând să se prezinte la alte locuri de muncă;
- petentul consideră că decizia de reînegrare nu a fost respectată de partea reclamată, aceasta nefăcând dovada refuzului petentului de a se prezenta la un alt loc de muncă;
- petentul solicită admiterea sesizării și constatarea existenței elementelor de discriminare exercitate de către partea reclamată;
- având în vedere disconfortul psihic creat prin hărțuirea la locul de muncă de către colegii care erau puși să îl păzească, cât și de către șeful de obiectiv, coroborat cu plângerea penală care a necesitat deplasarea sa la Târgu – Jiu, petentul solicită daune morale în cuantum de 15000 de lei în sarcina părții reclamate.

## **Susținerile părții reclamate**

**12.** Prin punctul de vedere depus la dosar partea reclamată arată următoarele:



- față de petent, societatea împreună cu persoanele fizice care apar pe înregistrările depuse de petent la CNCD (fără a fi luat acordul prealabil) a depus o plângere penală la Parchetul de pe lângă Judecătoria Târgu Jiu, pentru cercetarea sub aspectul săvârșirii infracțiunii prevăzute de art. 226 Cod Penal;
- din înregistrările depuse la dosarul nr. 633/2021 rezultă că inclusiv organele de poliție au fost înregistrate de către petent, demonstrând lupta acestuia cu toată lumea;
- partea reclamată invocă excepția tardivității având în vedere că petentul se consideră discriminat din luna iunie 2019 (la data de 17.06.2019 s-a prezentat la serviciu), termenul legal imperativ de decădere fiind împlinit, petiția fiind tardivă motiv pentru care trebuie respinsă ca fiind prescrisă;
- petentul a fost angajatul părții reclamate din anul 2017, conform contractului de muncă depus la dosar; el a beneficiat de toate drepturile impuse prin contractul de muncă, fiind asigurat medical și având și celelalte beneficii ale protecției sociale;
- societatea reclamată este o societate cu obiectiv principal de activitate paza și protecția, paza se face atât cu monitorizare și intervenție cu echipaje mobile, cât și cu posturi fixe la diverse obiective (depozite, sedii, bănci, spitale etc.), aceste obiective fiind și rezultatul unor licitații publice prin care societatea este obligată să asigure permanența indiferent de motivul pentru care nu se prezintă un agent (boală, din motive personale, că a venit sub influența alcoolului, concedii medicale, de odihnă, deces, etc.);
- de aceea există o programare a agenților care se deplasează la aceste obiective, însă, în funcție de situațiile neprevăzute și speciale, este necesară și mutarea agenților de la un obiectiv la altul, când situația o impune;
- nu puține au fost situațiile când un agent nu s-a prezentat la serviciu și atunci partea reclamată a fost nevoită să detașeze alt agent de la alt obiectiv, fiind în mod evident că deplasarea agenților se face în funcție de nevoile societății la solicitările sau impunerile clienților;
- conflictul generat cu petentul a plecat de la refuzul acestuia de a se prezenta la postul de pază al spitalului pe motiv că deși avea o decizie din partea șefului ierarhic superior care se ocupa de asigurarea necesităților clienților conform contractelor în derulare, acesta a invocat tot felul de motive, că nu e respectat Codul Muncii, că decizia este scrisă de mână (partea reclamată arată că nu cunoaște temeiul juridic pentru care se impune tehnoredactarea), că el vrea la depozit și nu la spital, etc.;
- din înregistrările depuse se constată modalitatea elegantă cu care se discută cu petentul atât de fostul administrator al societății, cât și de actualul administrator, neexistând niciun motiv de discriminare, de fapt petentul neputând face nicio probă, cererea sa fiind evident abuzivă, motiv pentru care societatea va solicita și cheltuielile aferente reprezentării în acest dosar;
- atitudinea petentului și refuzul de a se prezenta la locul de muncă (așa cum rezultă și din înregistrări) demonstrează că acesta caută orice motiv să nu meargă la muncă, deși evident era sub contract cu societatea reclamată;
- nemulțumirile petentului legate de contractul de muncă și de aplicarea sau nu a unor prevederi ale Codului Muncii intră sub incidența litigiilor de muncă, adică a tribunalului, însă petentul a preferat să facă o serie de plângeri și sesizări pe la toate instituțiile (inclusiv CNCD și DNA), care sunt evident nefondate, abuzive și depășesc cadrul legislativ;

- petentul a fost angajat la societatea reclamată în timpul studiilor, partea reclamată oferindu-i posibilitatea de a-și câștiga un venit din muncă, deși acesta nu avea experiența necesară;
  - deși petentul a activat aproape 4 ani la societatea reclamată, acesta a avut o serie de nemulțumiri față de șefii de obiective; petentul susține că un șef de obiectiv venit în luna decembrie (fără a preciza anul) făcea planificările și le schimba în funcție de interesele colegilor care erau atenți (probabil că se referă că erau atenți cu dânsul, fără a explica în detaliu în ce constau aceste atenții); petentul susține că era o frustrare pentru șeful de obiectiv faptul că petentul este la facultate și șeful de obiectiv încerca să demonstreze față de toată lumea că el este șeful; partea reclamată se întreabă atunci cum poate fi doar petentul discriminat;
  - prin petiție petentul susține că, deși a lipsit de la serviciu din motive medicale, se consideră discriminat că i s-a înmănat o decizie de mutare, la spitalul nr. 1 Craiova, unde să se ocupe de pază, partea reclamată având contract cu spitalul și trebuind să îndeplinească condițiile contractuale, însă petentul se consideră discriminat că trebuia să meargă la spital să se ocupe de pază;
  - petentul se declară nemulțumit în petiție că degeaba încearcă să își depășească condiția socială a părinților săi, încercând să își ridice nivelul de cultură, o face degeaba deoarece în țara asta tot mediocrii conduc;
  - partea reclamată înțelege că de la acești mediocri își caută petentul loc de muncă și conducerea țării noastre și a autorităților publice este mediocră; susținerea petentului nu face cinste nici măcar CNCD, iar petiția este plină de greșeli gramaticale și nu numai;
  - petentul este nemulțumit și de instanța de judecată, și de poliție și parchet și afirmă că este prea mic pentru a purta un război cu acești exponenți ai discreditării legislației muncii având propria lege;
  - supărarea petentului continuă și cu bunica sa, ca urmare a unor neînțelegeri iscate între bunica sa și părinții săi pentru că petentul nu îi ajută la muncile câmpului, ei neînțelegând că prioritatea petentului este dezvoltarea profesională și nu agricultura de subzistență;
  - în concluzie, petentul este supărat pe bunici, pe părinți, pe mediocritatea conducerii țării, pe societate, pe poliție, pe parchet, pe tribunal, pe colegii de serviciu și se consideră discriminat;
  - partea reclamată arată că nu există niciun motiv de discriminare și solicită respingerea plângerii ca tardivă și în subsidiar ca nefondată și obligarea petentului la suportarea cheltuielilor suportate de societatea reclamată pentru această plângere;
- Partea reclamată depune ca probe plângerea penală formulată împotriva petentului și dovezi că și alți agenți au fost detașați la alte posturi de pază în perioada 2019-2020.

#### **IV. Motivarea în fapt și drept**

##### **Legislație și principii**

**13.** Nici *O.G. nr. 137/2000*, nici *Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor* nu reglementează recuzarea unui membru al Colegiului director. *Codul de procedură civilă* are următoarele prevederi relevante:

„Art. 41. Cazuri de incompatibilitate absolută

(1) Judecătorul care a pronunțat o încheiere interlocutorie sau o hotărâre prin care s-a soluționat cauza nu poate judeca aceeași pricină în apel, recurs, contestație în anulare sau revizuire și nici după trimiterea spre rejudecare.

(2) De asemenea, nu poate lua parte la judecată cel care a fost martor, expert, arbitru, procuror, avocat, asistent judiciar, magistrat-asistent sau mediator în aceeași cauză.

Detalii: <https://legeaz.net/noul-cod-de-procedura-civila/art-41>

#### Art. 42. Alte cazuri de incompatibilitate absolută

(1) Judecătorul este, de asemenea, incompatibil de a judeca în următoarele situații:

1. când și-a exprimat anterior părerea cu privire la soluție în cauza pe care a fost desemnat să o judece. Punerea în discuția părților, din oficiu, a unor chestiuni de fapt sau de drept, potrivit art. 14 alin. (4) și (5), nu îl face pe judecător incompatibil;

2. când există împrejurări care fac justificată temerea că el, soțul său, ascendenții ori descendenții lor sau afinii lor, după caz, au un interes în legătură cu pricina care se judecă;

3. când este soț, rudă sau afin până la gradul al patrulea inclusiv cu avocatul ori reprezentantul unei părți sau dacă este căsătorit cu fratele ori cu sora soțului uneia dintre aceste persoane;

4. când soțul sau fostul său soț este rudă ori afin până la gradul al patrulea inclusiv cu vreuna dintre părți;

5. dacă el, soțul sau rudele lor până la gradul al patrulea inclusiv ori afinii lor, după caz, sunt părți într-un proces care se judecă la instanța la care una dintre părți este judecător;

6. dacă între el, soțul său ori rudele lor până la gradul al patrulea inclusiv sau afinii lor, după caz, și una dintre părți a existat un proces penal cu cel mult 5 ani înainte de a fi desemnat să judece pricina. În cazul plângerilor penale formulate de părți în cursul procesului, judecătorul devine incompatibil numai în situația punerii în mișcare a acțiunii penale împotriva sa;

7. dacă este tutore sau curator al uneia dintre părți;

8. dacă el, soțul său, ascendenții ori descendenții lor au primit daruri sau promisiuni de daruri ori alte avantaje de la una dintre părți;

9. dacă el, soțul său ori una dintre rudele lor până la gradul al patrulea inclusiv sau afinii lor, după caz, se află în relații de dușmănie cu una dintre părți, soțul ori rudele acesteia până la gradul al patrulea inclusiv;

10. dacă, atunci când este investit cu soluționarea unei căi de atac, soțul sau o rudă a sa până la gradul al patrulea inclusiv a participat, ca judecător sau procuror, la judecarea aceleiași pricini înaintea altei instanțe;

11. dacă este soț sau rudă până la gradul al patrulea inclusiv sau afin, după caz, cu un alt membru al completului de judecată;

12. dacă soțul, o rudă ori un afin al său până la gradul al patrulea inclusiv a reprezentat sau asistat partea în aceeași pricină înaintea altei instanțe;

13. atunci când există alte elemente care nasc în mod întemeiat îndoieli cu privire la imparțialitatea sa.

(2) Dispozițiile alin. (1) privitoare la soț se aplică și în cazul concubinilor.

[...]



#### Art. 44. Recuzarea

(1) Judecătorul aflat într-o situație de incompatibilitate poate fi recuzat de oricare dintre părți înainte de începerea oricărei dezbateri.

(2) Când motivele de incompatibilitate s-au ivit ori au fost cunoscute de parte doar după începerea dezbaterilor, aceasta trebuie să solicite recuzarea de îndată ce acestea îi sunt cunoscute.”

#### **14. Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor**, la secțiunea Tardivitatea introducerii petiției prevede:

„Art. 21. Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.

Art. 22. Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția tardivității introducerii petiției când în mod vădit constată depășirea termenului de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care petentul ori persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.

Art. 23. Excepția de tardivitate a introducerii petiției poate fi ridicată de reclamat sau de membrii Colegiului director în cursul soluționării petiției, sub condiția prevăzută la art. 24.

#### Art. 24

(1) Excepția de tardivitate a introducerii petiției se pune în dezbateră petentului sau a persoanei interesate care sesizează Consiliul, pentru a-și formula punctul de vedere.

(2) Colegiul director acordă un termen petentului sau părții interesate pentru a comunica punctul de vedere.

#### Art. 25.

(1) Colegiul director soluționează excepția de tardivitate a introducerii petiției după solicitarea punctului de vedere al petentului sau al părții interesate care a sesizat Consiliul.

(2) Necomunicarea punctului de vedere la termenul acordat nu împiedică soluționarea petiției.

Art. 26. Consiliul soluționează excepția de tardivitate a introducerii petiției prin hotărâre a Colegiului director.

Art. 27. În situația respingerii excepției de tardivitate a introducerii petiției aceasta se motivează odată cu fondul, în hotărârea prin care se soluționează petiția, potrivit prezentei proceduri interne.”

**15. O.G. nr. 137/2000**, la art. 2 alin. 1 prevede: „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”.

**16.** Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere

- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

17. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al **O.G. nr. 137/2000**: „*exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile*”).

18. Prin nediferențiere judecătoria Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) înțeleg în primul rând tratamentul egal al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: „*art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară (Marckx împotriva Belgiei, 13 iunie 1979, §32) sau „analoagă” (Van der Musselle împotriva Belgiei, 23 noiembrie 1983, §46) ori „relevant similară” (Fredin împotriva Suediei, 18 februarie 1991, §60), ulterior fiind utilizată sintagma „analoagă ori relevant similară” (Sheffield și Horsham împotriva Regatului Unit, 30 iulie 1998, §75).*”

19. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

20. Criteriile enumerate de **O.G. nr. 137/2000** sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând „*sau oricare alt criteriu*”, însă aceste criterii, conform cauzisticii CEDO, trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (*Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei, 7 decembrie 1976, §56*). „*Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva acelorora care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele*” (*Clift împotriva Regatului Unit, 13 iulie 2010, §55*), menționând că noțiunea „*orice altă situație*” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (*Clift împotriva Regatului Unit, 13 iulie 2010, §56-61*), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (*Clift împotriva Regatului Unit, 13 iulie 2010, §62*).

#### **Colegiul director al CNCD reține următoarele:**

21. Colegiul director constată că petentul este angajatul reclamatului, în calitate de paznic. Reclamatul este o societate cu obiectiv principal de activitate pază și protecție, cu posturi fixe la diverse obiective, obiectivele fiind și rezultatul unor licitații publice prin care societatea este obligată să asigure permanența indiferent de motivul pentru care nu se prezintă un agent de pază. Petentul a refuzat în mod repetat să se prezinte la unele posturi de pază. În consecință, au fost puse în vedere sancțiuni disciplinare pentru neîndeplinirea atribuțiilor de serviciu.

22. Având în vedere faptul că Maria Moța, membru al Colegiului director, cu ocazia audierii, a pus în discuție legalitatea citării, ceea nu este motiv de incompatibilitate, se respinge cererea de recuzare. Membrul Colegiului director nu a exprimat o părere cu privire la soluție, totodată nu există elemente care nasc în mod întemeiat îndoeli cu privire la imparțialitatea sa.

23. Se respinge excepția de tardivitate invocată de partea reclamată având în vedere că petentul a clarificat ca obiect al petiției faptele ulterioare datei de 02.08.2020.

24. Faptele sesizate nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**, având în vedere că petentul nu a invocat o comparabilitate cu alte persoane, totodată nu există o relație de cauzalitate între situația socio-profesională a petentului și

măsurile luate de reclamat, aceste măsuri fiind rezultatul comportamentului petentului (refuzul de a se prezenta la postul de pază unde era nevoie).

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. Respinge cererea de recuzare a membrului Colegiului director Maria Moța;
2. Respinge excepția de tardivitate invocată de partea reclamată conform art. 21-27 din **Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor**;
3. Faptele sesizate nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**;
4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

**V. Modalitatea de plată a amenzii: —**

#### **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 CLAUDIA CERASELA - Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

(mandat încetat cf. decizie C.C.R. nr. 41/2023, M.O. 227/20.03.2023)

**Redactată și motivată:** A.Cs., S.A., H.I.

**Data redactării:** 22.03.2023

**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.