



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 617 din 19.10.2022

Dosar nr.: 686/2020

Petiția nr.: 6009/30.09.2020

Petent:

Reclamată: S.C. Dinamic Electro Pram S.R.L.

Obiect: Petentul reclamă o posibilă faptă de hărțuire la locul de muncă, ca urmare a emiterii Deciziei de sancționare disciplinară nr. 5/27.08.2020, sens în care solicită anularea în tot a acesteia și obligarea societății reclamate la plata daunelor morale în cuantum de 10000 de lei, în conformitate cu art. 253 alin. (1) și (2) din Codul Muncii.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele și domiciliul procedural ales al petentului

1.

Numele, sediul și domiciliul procedural ales al părții reclamate

2. **S.C. Dinamic Electro Pram S.R.L.**, cu sediul în mun. București, str. Râmnicul Vâlcea, nr. 20, sector 3, **prin reprezentant convențional ales BORDIANU ȘI ASOCIAȚII**, Societate civilă profesională de avocați, cu sediul în București, str. Pictor Theodor Aman, et. 1, sector 1, tel.: +40 213 154 455.

II. Procedura de citare

3. Prin adresele nr. **6009/19.11.2020**, respectiv nr. **7454/19.11.2020**, s-a realizat citarea părților în conformitate cu măsurile dispuse având în vedere contextul evoluției situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, cu solicitarea de a fi transmise completări la petiție, respectiv punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, odată cu exprimarea acordului părților din dosar, în termenul dat.

4. Totodată, odată cu emiterea citatei, s-a pus în discuție petentului completarea memoriului cu probele care vin în susținerea afirmațiilor și la care face referire în cuprinsul memoriului.

5. În același timp, a fost invocată excepția de necompetență a C.N.C.D. în ceea ce privește aspectele care intră în sfera de competență a instanțelor de dreptul muncii, în speță legalitatea măsurilor dispuse în cazul său de angajat, respectiv în ceea ce privește solicitarea acordării de daune morale.

6. Procedura de citare nu a fost complet realizată întrucât plicul adresat părții reclamate s- returnat la sediul instituției cu mențiunea „*expirat termen păstarea*”. În acest sens, a



fost formulată citația nr. **741/01.02.2021** adresată părții reclamate.

7. Procedura de citare a fost reluată prin adresele nr. **2150/24.03.2022**. Prin urmare, având în vedere prevederile art. 20, alin. 4 din O.G. nr. 137/2000, părțile au fost recitate la sediul C.N.C.D. pentru data de 15.04.2022, ora 09:30.

8. Prin adresa nr. **2573/07.04.2022**, petentul a solicitat judecarea cauzei în lipsa sa.

9. Prin adresa nr. **3801/26.05.2022**, partea reclamată a fost informată referitor la posibilitatea de a formula concluzii scrise, în termen de 7 zile de la primire.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

10. Petentul reclamă prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. sub nr. **6009/30.09.2020** o posibilă faptă de hărțuire la locul de muncă, ca urmare a emiterii Deciziei de sancționare disciplinară nr. 5/27.08.2020.

11. Petentul solicită anularea în tot a Deciziei de sancționare nr. 5/27.08.2020 emisă de angajator și obligarea societății reclamate la plata daunelor morale în cuantum de 10000 de lei, apreciate astfel de acesta în conformitate cu art. 253 alin. (1) și (2) din Codul Muncii.

12. În fapt, prin decizia menționată și comunicată la data de 29.08.2021 prin email, petentul susține că i-au fost aduse grave prejudicii morale și materiale, deoarece i-a fost comunicat faptul că „s-a autodeclarat” bolnav de COVID-19 și de aceea, i-a fost interzis, în data de 31.07.2020, accesul în sediul societății Autoitalia Colentina, precum și din cauza faptului că ar fi lipsit timp de 7 zile nemotivat, aspect despre care petentul afirmă că nu ar fi fost cercetat disciplinar de către partea reclamată.

13. Petentul consideră că decizia de sancționare este nelegală și netemeinică, pentru următoarele motive:

- În ceea ce privește primul motiv invocat de către reclamată, și anume că nu ar fi existat nicio convorbire cu reprezentanții societății și că prima discuție telefonică ar fi fost la ora 10:43, petentul susține că s-a prezentat la sediul Autoitalia Colentina după ce s-a întors dintr-un concediu medical, acordat de medicul specialist pe o perioadă de 8 zile, din cauza unor probleme la genunchi, pe care petentul le-a făcut cunoscute reclamatei încă de la angajare. Faptul că a avut concediu medical nu este echivalent cu situația în care s-ar fi autodeclarat bolnav de COVID-19, prin urmare, petentul arată că a contactat serviciul DSP București, care i-a transmis că nu figurează în baza de date ca și suspect/bolnav de COVID-19.
- Referitor la punctul nr. 2 din decizia contestată, petentul solicită lămuriri cu privire la afirmațiile despre care reclamata susține că ar fi fost mincioase.
- La ultimul punct, societatea motivează că prezența petentului era necesară deoarece lucrarea avea deja 7 zile de întârziere. Petentul susține că s-a prezentat imediat ce i s-a terminat concediul medical, iar întârzierea lucrării nu s-a datorat acestui concediu.

14. Conform petentului, reclamata i-a emis mai multe avertismente scrise. Prin urmare, dacă nu și-ar fi respectat atribuțiile de serviciu, aceasta ar fi putut să îi desfacă contractul de muncă, lucru care nu s-a întâmplat până la momentul redactării petiției.

15. Petentul consideră că reclamata a adoptat această atitudine pentru a nu-i achita



orele suplimentare pe care le muncește în mod frecvent.

16. Partea reclamată ar mai fi emis încă două avertismente scrise prin: Decizia nr. 2/05.08.2020, prin care i-au fost aduse prejudicii din cauza faptului că nu s-a putut prezenta la muncă deoarece șeful nu l-a luat cu mașina de serviciu pentru a ajunge la punctul de lucru și l-a refuzat (conform conversațiilor whatsapp atașate) și Decizia nr. 4/10.08.2020, prin care a fost sancționat ca urmare a faptului că a solicitat liber datorită orelor suplimentare care nu i-au fost plătite.

17. Concluzionând, petentul consideră că partea reclamată acționează cu rea-credință și îi încalcă drepturile și libertățile fundamentale.

18. Referitor la Decizia nr. 5/27.08.2020, petentul precizează că a contestat-o la Tribunalul București în termenul legal de 30 de zile.

19. Petentul a formulat adresa nr. **7897/11.12.2020**, prin care a depus înscrisuri în susținerea afirmațiilor făcute. Totodată, menționează că este în dezacord cu excepția de necompetență a C.N.C.D. în ceea ce privește acordarea daunelor morale.

20. Petentul a formulat punctul de vedere înregistrat cu nr. **2573/07.04.2022** prin care a solicitat soluționarea dosarului în lipsă.

21. Petentul menționează că obiectul petiției a fost unul dintre motivele care au stat la baza formulării dosarului nr. 24580/3/2020 ce a avut ca obiect contestarea Deciziei de concediere, dosar care a fost soluționat în defavoarea sa la data de 14.01.2022, prin respingerea cererii de apel ca nefondată și a fost obligat la plata cheltuielilor de judecată. Hotărârea nr. 146/14.01.2022 nu i-a fost comunicată până la momentul formulării prezentei adrese.

22. Prin urmare, petentul consideră că plângerea formulată a rămas fără obiect.

23. Petentul depune fișa dosarului nr. 24580/3/2020 cu soluția pe scurt a dosarului.

Sușinerile părții reclamate

24. Partea reclamată a formulat punctul de vedere nr. **2665/11.04.2022**, referitor la sesizarea formulată de petent, prin care a înțeles să invoce:

- Excepția lipsei obiectului petiției întrucât obiectul acesteia nu se încadrează în domeniul de aplicare al prevederilor O.G. nr. 137/2000.
Cu privire la criteriile de discriminare, reclamata apreciază că acestea nu au fost deloc indicate, petentul prezentând de fapt o situație intervenită în relațiile de muncă, respectiv prerogativa sancționării împotriva sa, aspect de care a fost nemulțumit, adresându-se instanței de judecată. Având în vedere faptul că instanța de judecată a respins definitiv pretențiile petentului, reclamatul consideră că acesta a precizat în mod eronat că sesizarea adresată C.N.C.D. ar reprezenta, de fapt, o cale extraordinară de atac.
- Excepția obiectului vădit nefondat: nu sunt prezentate persoanele cu care s-ar afla în situație comparabilă petentului, nici criteriile după care s-ar fi aplicat un tratament diferențiat. În fapt, reclamatul precizează că petentul și-a arătat nemulțumirea de a fi fost sancționat disciplinar, fapt singular, necircumstațiat, fără a aduce în prim plan o conduită a angajatorului diferită în cazul unei alte persoane cu care se poate compara.

IV. Motivele de fapt și de drept



Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

25. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

1. Constituția României:

- **Art. 1 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.
(4) Statul se organizează potrivit principiului separației și echilibrului puterilor - legislativă, executivă și judecătorească – în cadrul democrației constituționale. (...)”
- **Art. 4 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. 15 Universalitatea:** "(1) Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea.
(2) Legea dispune numai pentru viitor, cu excepția legii penale sau contravenționale mai favorabile.”
- **Art. 16 Egalitatea în drepturi:** "(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 Munca și protecția socială a muncii:** "(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.
(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)”.

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

- **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.”
- **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

26. În conformitate cu dispozițiile **art. 63** din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, care prevăd „(1) *Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției*”, Colegiul urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepțiilor invocate.

27. Referitor la excepțiile invocate în cauză, Colegiul director reține următoarele:

- **art. 30:** (1) *Excepția de vădită necompetență 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. 31:** (1) *Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență 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. 32:** *Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență prin hotărâre a Colegiului director.”*

28. Curtea Constituțională a statuat în mod constant că „*principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale*”. 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”.*

29. Prin urmare, în ceea ce privește aspectele care intră în sfera de competență a C.N.C.D., se poate vorbi de o posibilă **discriminare directă** în condițiile 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, care se încadrează în categoria „criteriului protejat”.

Aplicarea principiilor la spetă

30. În fapt, Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra posibilei discriminări prin încălcarea tratamentului egal în ceea ce privește raportul de muncă cu societatea reclamată.

31. Concret, petentul reclamă hărțuirea morală la locul de muncă din partea angajatorului, ca urmare a emiterii Deciziei de sancționare disciplinară nr. 5/27.08.2020, sens în care solicită anularea în tot a Deciziei de sancționare emisă de angajator și obligarea societății reclamate la plata daunelor morale în cuantum de 10000 de lei, în conformitate cu art. 253 alin. (1) și (2) din Codul Muncii.

32. Astfel, Colegiul director constată că în cauză se pune în discuție legalitatea și temeinicia deciziei de sancționare disciplinară și a avertismentelor scrise.



33. Luând act de plângere astfel cum este formulată, Colegiul ia act de excepția invocată în cauză, raportat la obiectul plângerii, respectiv **excepția de necompetență materială** a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării invocată din oficiu, cu privire la aspectele care intră în sfera de competență a instanțelor de dreptul muncii și cu privire la înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii, respectiv acordarea daunelor morale, competența soluționării unor astfel de litigii aparținând instanțelor judecătorești.

34. Colegiul mai reține că petentului i s-a pus în discuție completarea memoriului cu probele care vin în susținerea afirmațiilor, probe la care face referire în cuprinsul memoriului.

35. De asemenea, Colegiul reține excepțiile invocate de reclamat, respectiv excepția lipsei obiectului petiției întrucât aspectele reclamate nu s-ar încadra în domeniul de aplicare al prevederilor O.G. nr. 137/2000 și obiect vădit nefondat întrucât nu sunt prezentate persoanele cu care s-ar afla în situație comparabilă petentul, nici criteriile după care s-ar fi aplicat un tratament diferențiat.

36. În drept, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

37. Având în vedere situația de fapt și în temeiul prevederilor **art. 28** din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.O. nr. 348 din 6 mai 2008, Colegiul director reține că a fost invocată din oficiu **excepția de necompetență materială** a C.N.C.D. în ceea ce privește o posibilă faptă de discriminare ce ar rezulta din legalitatea și punerea în aplicare a Deciziei de sancționare disciplinară la nivelul societății reclamate, precum și raportat la solicitarea petentului de acordare de daune morale: *"Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția de necompetență atunci când, în mod vădit, constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, asupra căreia Colegiul director trebuie să se pronunțe cu prioritate."*

38. De asemenea, Colegiul director reține că, în conformitate cu prevederile **art. 30** și următoarele din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, excepția de necompetență materială invocată din oficiu a fost pusă în dezbatere petentului prin adresa nr. 6009/19.11.2020.

39. Examinând conținutul petiției, apărarea părții reclamate și legislația în vigoare, Colegiul director reține că nemulțumirile petentului vizează în fapt Decizia de sancționare disciplinară nr. 5/27.08.2020, temeinicia și punerea în aplicare a acesteia, precum și nemulțumiri cu privire la avertismentele scrise dispuse în cazul său.

40. Colegiul mai reține că, astfel cum rezultă din notele scrise înregistrate la C.N.C.D. cu nr. 2573/07.04.2022, prin acțiunea formulată de petent în fața instanței judecătorești ce a făcut obiectul dosarului nr. 24580/3/2020 aflat pe rolul Tribunalului București, aspectele ce fac obiectul cauzei pe rolul C.N.C.D. au fost analizate și soluționate prin hotărârea nr. 146/14.01.2022, acțiunea petentului fiind respinsă și fiind, în același timp, obligat la plata cheltuielilor de judecată.

41. Colegiul director se raportează în analiza prezentei cauze la **Constituția României, prevederile art. 1 alin. 4** că: „Statul se organizează potrivit principiului separației și echilibrului puterilor: legislativă, executivă și judecătorească în cadrul democrației constituționale”; **art. 125 alin. 1, alin. 2 și alin. 3** care statuează că înfăptuirea justiției se face potrivit legii, dispunând că justiția este unică și imparțială, egală pentru toți, iar judecătorii sunt independenți și se supun numai legii. Aceasta face ca, în activitatea de judecată, judecătorii să nu poată fi supuși niciunei directive din partea puterii legislative sau executive.

42. În ceea ce privește excepțiile invocate de reclamat, respectiv excepția lipsei obiectului petiției și obiect vădit nefondat, întrucât petentul nu ar fi indicat persoanele cu care s-ar afla în situație comparabilă sau / și criteriile după care s-ar fi aplicat un tratament diferențiat, Colegiul director decide respingerea acestora, având în vedere argumentația folosită, întrucât fapta reclamată de petent a vizat o posibilă faptă de hărțuire, petentul indicând în acest sens măsurile dispuse în cazul său în exercitarea raportului de muncă.

43. Cu toate acestea, având în vedere solicitările petentului, Colegiul constată că măsurile dispuse de angajator în cazul său, precum și orice aspecte ce întrunesc elementele unui posibil abuz în ceea ce privește raporturile de muncă, precum și solicitarea de acordare de daune morale intră în sfera de competență a instanțelor de judecată.

44. Prin urmare, Colegiul director urmează a admite excepția invocată din oficiu, reținând și aspectul potrivit căruia instituția Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, ca autoritate de stat, autonomă, nu se poate pronunța cu privire la aspectele care țin de legalitatea măsurilor dispuse de angajator în cazul petentului, atribut exclusiv al instanțelor de dreptul muncii.

45. Având în vedere cele mai sus arătate, Colegiul apreciază faptul că admiterea excepției necompetenței materiale a Consiliului face de prisos analizarea fondului petiției.

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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Respingerea excepțiilor invocate de reclamat, respectiv excepția lipsei obiectului petiției și obiect vădit nefondat
2. Admiterea excepției necompetenței materiale a C.N.C.D. în raport cu obiectul petiției, astfel cum este formulat;
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —

VII. Călea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări au fost:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

ADRIAN DIACONU NICOLAE – Membru

BABUȘ RADU – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Red.: C.J., C.M.I. și A.D.

Data redactării: 08.02.2023

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