



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 132 din 22.03.2023

**Dosar nr:** 713/2022

**Petiția nr:** 6881/03.10.2022

**Petent:**

**Reclamat:** Societatea Rompetrol Downstream SRL

**Obiect:** petentul reclamă faptul că societatea reclamată întreprinde demersuri abuzive care îi îngrădesc libertatea religioasă.

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

**Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei**

#### **Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate**

2. Societatea Rompetrol Downstream SRL cu sediul în București, Sector 1, Piața Presei Libere nr. 3-5, City Gate, Northern Tower, et.2

#### **II. Procedura de citare a părților**

3. În temeiul art. 20, alin. 4 din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

4. Prin adresa nr. 6881/24.10.2022 a fost citat petentul iar prin adresa nr. 7562/24.10.2022 a fost citată partea reclamată, părțile fiind invitate pentru ședința de audieri din data de 08.11.2022 (filele 7-8 la dosar).

5. Petentul a depus la dosar proba cu înscrisuri, în data de 24.10.2022 (filele 74-103 la dosar).

6. Partea reclamată a comunicat la dosar un punct de vedere însoțit de înscrisuri doveditoare, în data de 07.11.2022, (filele 9-72 la dosar).

7. Punctul de vedere și înscrisurile transmise la dosar au fost comunicate petentului cu adresa nr. 8906/08.12.2022, acordându-se acestuia un termen pentru depunerea de note/concluzii scrise (fila 73 la dosar).

8. Petentul a depus la dosar note scrise/ răspuns la punctul de vedere al reclamatei (filele 105-109 la dosar).

9. Procedură legal îndeplinită.

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



## Susținerea petentului

10. Petentul sesizează Consiliul cu privire la o posibilă faptă de discriminare arătând următoarele:

10.1 Petentul este angajat al societății Rompetrol Downstream din anul 2003, având funcția de lucrător gestionar în cadrul locației Rompetrol - depozit Mogoșoaia și precizează că, în toată această perioadă (de peste 19 ani), și-a îndeplinit atribuțiile de serviciu în mod exemplar.

Potentul a adus la cunoștința societății angajatoare, încă de la momentul semnării contractului individual de muncă, faptul că este membru al Bisericii Adventiste de Ziua a Șaptea și, potrivit datinilor și obiceiurilor religioase, ziua de repaus săptămânal este sâmbăta, adică de vineri seara de la apusul soarelui până sâmbătă seara la apusul soarelui, perioadă în care îi este interzisă desfășurarea vreunei activități.

10.2 Se arată că timp de 19 ani opțiunea religioasă a petentului a fost respectată de către societatea angajatoare și, în consecință programul de lucru a fost în așa fel organizat astfel încât ziua de repaus să îi fie respectată.

11. În continuarea expunerii, petentul arată că în luna iulie 2022 acesta a fost cercetat disciplinar pentru săvârșirea unei abateri, pe care în cadrul procedurii cercetării disciplinare a și recunoscut-o și pe care a și regretat-o, abaterea pentru care a fost cercetat disciplinar constând în deținerea calității de administrator și de asociat în cadrul unei societăți cu răspundere limitată fără ca în prealabil să anunțe angajatorul.

11.1 În cadrul procedurii disciplinare, numitul I.C.O. a manifestat, fără nicio justificare, o atitudine ofensivă față de petent, cu toate că acesta și-a recunoscut greșeala și a întreprins toate demersurile necesare pentru remedierea situației, sens în care a renunțat la calitatea de administrator și de asociat al societății respective.

11.2 La data de 03.08.2022 a avut loc convocarea comisiei disciplinare, la care au participat reprezentantul sindicatului Rompetrol Downstream, un reprezentant al departamentului de resurse umane, avocatul angajatorului și numitul I.C.O. în calitate de superior al petentului și, întrucât atitudinea acestuia era din ce în ce mai ofensivă, petentul a menționat faptul că numitul I.C.O. săvârșește în fapt aceleași abateri ca și el, respectiv deține prin persoane interpușe părți sociale în cadrul unor societăți care efectuează transport de mărfuri periculoase.

11.3 Ulterior acestei împrejurări numitul I.C.O. a început să manifeste o atitudine ostilă față de petent, cu toate că acesta a încercat în mai multe rânduri aplanarea conflictului pe cale amiabilă având în vedere că între ei există o relație de colegialitate de mai mulți ani. Cu toate acestea, superiorul nu și-a schimbat deloc atitudinea față de petent și, abuzând de poziția sa de superioritate a început cu mici șicane la adresa acestuia, șicane care au culminat în momentul în care acesta, împreună cu alți angajați ai societății reclamate, au programat, cu vădită rea-credință, turele de lucru ale petentului în zilele de sâmbătă, cunoscând că îi este interzis de religie să lucreze în această zi.

12. Petentul apreciază că reaua-credință a societății reclamate în programarea turelor de lucru în zilele de sâmbătă este cât se poate de evidentă având în vedere faptul că timp de 19 ani nu i-a fost programată niciodată o tură de lucru în vreoa zi de sâmbătă (excepție făcând doar cauzele urgente și imprevizibile când acesta trebuia să înlocuiască un alt coleg, care din cauza unei boli sau vreunei alte situații neprevăzute nu se putea prezenta la locul de muncă și nu exista un alt coleg care să-l înlocuiască).



13. În speranța de a remedia această problemă, petentul a notificat în mai multe rânduri societatea reclamată și a adus la cunoștința acesteia că, în contextul unui precedent de 19 ani în care acesta nu a lucrat în zilele de sâmbătă, programarea turelor de lucru tocmai în zilele de sâmbătă reprezintă o măsură punitivă evidentă, în fapt reprezentând o îngădire a libertății religioase a acestuia. Notificările au fost formulate și comunicate chiar de către Uniunea de Conferințe a Bisericii Adventiste de Ziua a Șaptea din România prin pastorul său, în calitate de director al Departamentului Libertate Religioasă.

14. La toate aceste notificări și demersuri înaintate de petent, societatea reclamată a răspuns că:

- „dacă nu te vei prezenta la locul de muncă în oricare din zilele în care ești repartizat conform graficului ce ți-a fost comunicat, vei fi pontat absent și în acest caz angajatorul va fi sesizat în consecință.”

- „(...) este imposibil pentru Rompetrol Downstream să vă asigure o repartizare individualizată a programului de muncă cum solicitați, astfel încât schimburile să se desfășoare în mod ciclic și cu respectarea art. 136, alin. 1 din Codul Muncii și astfel încât pentru toți salariații încadrați ca Șef de Tură să fie asigurat repausul săptămânal în zile de vineri și sâmbătă și cu respectarea principiului egalității de tratament consacrat de art. 5 din Codul Muncii.”

- „(...) menționăm că angajatorul nu urmărește afectarea libertății dumneavoastră religioase prin asigurarea unei repartizări a șefilor de tură în schimburi care să acopere activitatea din depozit și că dogmele religioase de care vă prelați nu pot să afecteze desfășurarea unei activități economice specifice, în contextul în care este imposibilă asigurarea pentru dumneavoastră a unui program individualizat, în condițiile art. 118 din Codul muncii cu personalul disponibil încadrat pe postul de Șef de Tură.”

15. Considerând că prin această măsură societatea reclamată îl constrânge să înregistreze absențe nemotivate de la locul de muncă, care conduc în mod nemijlocit la concedierea lui și, în speranța de a găsi o soluție la această problemă, petentul a convenit cu alți colegi să facă un schimb de ture, astfel încât acesta să fie liber în ziua de sâmbătă, iar aceștia să fie liberi în ziua de duminică.

16. Petentul apreciază că, în acest context, este important de subliniat faptul că la nivelul colectivului de muncă exista o mulțumire în ceea ce privește turele de lucru, în sensul în care angajații creștini ortodocși erau de acord să lucreze sâmbăta astfel încât ziua de duminică să fie liberă, iar petentul lucra în zilele de duminică, astfel încât sâmbăta să fie zi de repaus pentru el. Având și acordul colegilor lui, petentul a formulat în data de 14.09.2022 o cerere pentru schimbare de tură cu un alt angajat al societății reclamate, în sensul în care acesta să lucreze sâmbăta în locul lui, iar petentul să lucreze duminica în locul colegului.

17. La data de 21.09.2022 societatea angajatoare i-a transmis petentului că cererea lui pentru schimbarea turei a fost respinsă, iar absența de la locul de muncă va reprezenta abatere disciplinară și va conduce la sancționarea acestuia, nefiind adus niciun argument în susținerea soluției de respingere a cererii pentru schimbarea turei, ceea ce dovedește că nici nu exista vreun motiv pentru care cererea a fost respinsă.

18. Petentul consideră că respingerea cererii pentru schimbarea turei este cu atât mai surprinzătoare cu cât, în decursul celor 19 ani, nu i-a fost niciodată respinsă vreo cerere pentru schimbarea turei, cu atât mai puțin fără să existe vreun motiv întemeiat și, în ciuda tuturor demersurilor efectuate, societate reclamată continuă să întreprindă demersuri abuzive, care îngădesc libertatea religioasă a petentului.

19. În continuarea expunerii, petentul menționează dispozițiile legale relevante ce îi sunt favorabile în ceea ce privește justificarea caracterului nejustificat al măsurii impuse de către angajator, precum și îngrădirea dreptului său.

20. În concluzie, petentul solicită constatarea și sancționarea faptei prevăzută de art. 2 din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare republicată, săvârșită la data de 30.08.2022 de către societatea Rompetrol Downstream și obligarea părții reclamate să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii.

21. În susținerea plângerii sale, petentul a anexat la dosar următoarele înscrisuri: adresa emisă de Uniunea de Conferințe a Bisericii Adventiste de Ziua a Șaptea comunicată angajatorului, statutul Bisericii Adventiste de Ziua a Șaptea, graficele de lucru pentru anii 2021-2022 (filele 74-103 la dosar).

22. În punctul de vedere comunicat de petent la dosar la data de 28.12.2022, se arată următoarele:

23. Petentul susține că societatea reclamată a prezentat o situație de fapt contrară adevărului, încercând să denatureze situația de fapt supusă analizei cu scopul de a minimiza gravitatea faptelor săvârșite, precum și a urmărilor acesteia.

23.1 Petentul consideră că în mod vădit neîntemeiat partea reclamată susține că fapta de discriminare supusă analizei se rezumă la simpla împrejurare că la data de 30.08.2022 superiorul responsabil din cadrul societății a programat turele de lucru în zilele de sâmbătă făcând abstracție de imaginea de ansamblu a situației de fapt.

În acest sens, se readuce în atenție că la aprecierea caracterului discriminatoriu al faptei reclamate trebuie să aibă în vedere faptul că:

- Petentul este angajat al societății reclamate de mai bine de 19 ani și în tot acest timp i-a fost respectată opțiunea lui religioasă, iar planificarea zilelor de lucru s-a făcut în afara zilelor de sâmbătă;
- În urma conflictului pe care petentul l-a avut cu superiorul, opțiunea lui religioasă nu a mai fost respectată, turele de lucru fiind programate în zilele de sâmbătă;
- Încălcarea opțiunii religioase a petentului reprezintă o modalitate prin care partea reclamată îl constrânge să săvârșească abateri disciplinare ca apoi să îl poată concedia deși, timp de 19 ani acesta nu a săvârșit nicio abatere disciplinară gravă, care să poată pună în discuție concedierea lui.

23.2 Petentul apreciază că susținerile părții reclamate referitoare la fapta săvârșită, pentru care a fost sancționat disciplinar, nu fac altceva decât să dovedească reaua-credință a societății reclamate, care încearcă prin orice mijloace să-și justifice conduită discriminatorie față de acesta.

23.3 De asemenea, petentul consideră că prin susținerile sale, partea reclamată încearcă cu rea-credință și în mod mincinos să contureze o atitudine duplicitară și nesinceră în persoana acestuia care, în data de 02.07.2022 a înlocuit un coleg deoarece acesta nu s-a putut prezenta la locul de muncă din cauza unei crize diabetice grave, care i-a provocat pierderea cunoștinței, intervenția petentului în ziua de sâmbătă având un caracter special și a avut drept scop preîntâmpinarea producerii unui prejudiciu.

24. În accepțiunea petentului, societatea reclamată omite să aducă în atenție faptul că petentul a făcut același lucru și pentru societatea angajatoare (Rompetrol), în urmă cu aproximativ 2 sau 3 ani» când într-o zi de sâmbătă acesta a fost sunat de superiorul său și a fost rugat să-l înlocuiască pe colegul de tură întrucât acesta a avut un eveniment

nefericit în familie și a trebuit să plece, iar în urma apelului petentul s-a prezentat în mai puțin de o oră la locul de muncă.

25. Prin urmare, petentul solicită să se constate faptul că acesta a lucrat în zilele de sâmbătă numai în situații excepționale când anumite circumstanțe speciale au impus-o și, în continuare, își arată disponibilitatea de a ajuta în zilele de sâmbătă atunci când există circumstanțe speciale care o impun.

26. Totodată, petentul solicită să se aibă în vedere faptul că abaterile lui disciplinare nu fac obiectul prezentei petiții, iar pentru săvârșirea acestora i-a fost aplicată sancțiunea corespunzătoare.

27. Petentul consideră că societatea reclamată nu a invocat niciun argument în măsură să înlăture caracterul discriminatoriu al faptei, prin punctul de vedere formulat, susținând că programarea turelor de lucru ale acestuia în zilele de sâmbătă nu reprezintă o faptă de discriminare, cu toate că timp de mai bine de 19 ani opțiunea religioasă a lui a fost respectată, iar singurul argument adus în susținerea celor afirmate se circumscrie raportului de muncă dintre cele două părți.

28. Cu referire la Actul adițional încheiat în anul 2021, în cuprinsul căruia s-a specificat programul de lucru, inclusiv tura de lucru din ziua de sâmbătă, petentul menționează faptul că toți angajații societății au semnat actul adițional respectiv, iar în raport de faptul că petentul nu a fost repartizat timp de 19 ani într-o zi de sâmbătă, acesta a considerat că angajatorul cunoaște și respecta opțiunea lui religioasă, acest lucru este cuprins și în actul principal și nu este necesar să se împotrivescă la semnarea acestuia. În plus, în considerarea relațiilor bune și îndelungate dintre petent și angajator, acesta afirmă că nu a vrut să creeze un disconfort societății reclamate și să solicite înlocuirea actului adițional, considerând că nu îi va afecta opțiunea religioasă.

29. Petentul arată că societatea reclamată nu a avut niciun fel de obiecție, chiar și după semnarea actului adițional pe care îl invocă, și timp de mai bine de un an de zile a respectat ziua de sâmbătă liberă, fara niciun fel de probleme. Faptul că și reclamata a înțeles că petentul nu poate lucra în zilele de sâmbătă în ciuda actului adițional semnat este dovedit și prin faptul că planificarea turelor de lucru în zilele de sâmbătă a operat la mai bine de un an de la încheierea actului adițional, respectiv după conflictul avut cu superiorul acestuia.

30. Referitor la apărările de fond invocate de reclamată în cuprinsul punctului de vedere, petentul consideră că acestea se rezumă doar la existența raportului juridic de muncă dintre cele două părți, care a luat naștere cu 19 ani în urmă și care a suferit în decursul timpului mai multe modificări, precum și la respectarea dispozițiilor Codului muncii în programarea turelor de lucru, însă, ceea ce partea reclamată nu dorește să înțeleagă este că existența unui raport contractual între cele două părți nu este în măsură să înlăture caracterul discriminatoriu al faptei săvârșite. Astfel, în măsura în care programarea turelor de lucru ar fi fost făcută conform contractului individual de muncă atunci turele de lucru ale petentului ar fi fost programate în zilele de sâmbătă de la începutul perioadei de angajare și nu după 19 ani.

31. De asemenea, petentul apreciază că nu pot fi primite nici susținerile referitoare la imposibilitatea programării turelor de lucru astfel încât perioada de odihnă a angajaților să fie respectată având în vedere că timp de 19 ani acest lucru a putut fi realizat fără să se încalce dreptul legal la odihnă a niciunui angajat. Invocarea acestui aspect a fost făcută după incidentul cu superiorul petentului, cu titlu de sancțiune nejustificată și nicidecum o



necesitate impusă. Imposibilitatea programării turelor de lucru față de nerespectarea timpului de odihnă al angajaților s-ar fi putut reține în măsura în care societatea reclamată ar fi dovedit intervenirea unor schimbări de împrejurări care au condus la planificarea turelor de lucru în zilele de sâmbătă (spre exemplu lipsa personalului), însă un asemenea motiv obiectiv nu se regăsește în răspunsul depus la dosarul cauzei.

32. Față de argumentele expuse, petentul solicită să se constate caracterul discriminatoriu al faptelor săvârșite de partea reclamată și în consecință să dispună sancționarea acesteia.

33. Nu s-au mai depus alte înscrisuri la dosar față de cele menționate anterior.

### **Susținerile părții reclamate**

34. Prin adresa înregistrată cu nr. 7940/07.11.2022, partea reclamată arată următoarele:

34.1 În ceea ce privește reclamația petentului privind faptul că la data de 30.08.2022 superiorul său ierarhic, în exercitarea atribuțiilor de serviciu, a programat turele de lucru din depozitul de carburanți Mogoșoaia în zilele de sâmbătă, cunoscând că din punct de vedere al dogmelor religioase petentului îi este interzis să lucreze de vineri de la apusul soarelui și până sâmbătă la apusul soarelui, partea reclamată apreciază că:

- În descrierea situației de fapt, petentul susține că timp de 19 ani nu ar fi fost programată niciodată o tură de lucru în zile de sâmbătă, cu excepția cazurilor în care trebuia să înlocuiască vreun coleg și, practic, acesta consideră că programarea turelor de lucru în zilele de sâmbătă ar reprezenta o măsură punitivă, materializată în opinia sa prin îngrădirea libertății lui religioase, astfel încât să înregistreze absențe nemotivate de la locul de muncă.

Fără niciun temei juridic concret de natură să oblige ca turele de lucru să fie configurează potrivit dogmelor religioase și chiar prin mistificarea realității petentul susține că ar fi convenit cu ați colegi să facă schimb de ture, astfel încât acesta să fie liber în zilele de sâmbătă, iar aceștia să fie liberi în ziua de duminică și că angajatorul, fără a avea argumente, nu ar fi acceptat schimbul de ture.

34.2 Pe baza aspectelor circumstanțiale petentul susține ca societatea reclamată continuă să întreprindă demersuri abuzive, care în opinia sa îi îngădesc libertatea religioasă, anume prin menținerea unui grafic de lucru care presupune munca în ture în zilele de vineri și sâmbătă și ca acesta ar fi motivul pentru care a sesizat cu prezenta plângere.

Se învederează ca angajatorul nu a urmărit și nu urmărește sub nicio formă și în niciun mod afectarea libertății religioase a petentului atunci când, în condițiile legii, repartizează șefii de tură în schimburi, respectiv astfel încât să se acopere activitatea din depozitul Mogoșoaia unde acesta își desfășoară activitatea. Dogmele religioase de care se prevalează petentul în mod nefondat, nu pot să afecteze desfășurarea unei activități economice specifice, cu atât mai mult cu cât petentul a acceptat în mod expres un program organizat de luni până duminică, în condițiile legii.

34.3 Partea reclamată menționează că petentul este angajat al societății în funcția de gestionar depozit în cadrul Departamentului Supply and Distribution/Warehouses Operations/Depozit Mogoșoaia, ocupând postul de Șef tură depozit carburant, în baza contractului individual de muncă încheiat pe perioada nedeterminată. În executarea contractului individual de muncă, în acord cu fișa postului, petentul coordonează

activitatea în ture a depozitului de carburanți și a personalului din subordine, în conformitate cu politicile și procedurile angajatorului, respectând prevederile legislației în vigoare, și înlocuiește șeful de depozit în lipsa acestuia.

34.4 În ceea ce privește programul de lucru al petentului, se învederează că prin Actul adițional nr. 01/2021 s-a convenit ca, începând cu data de 15.10.2021, activitatea să fie organizată de luni până duminică și, prin urmare, că însuși petentul a acceptat acest mod de repartizare a timpului de muncă în cadrul săptămânii, cu toate că potrivit art. 117 din Codul muncii angajatorul putea stabili această repartizare și fără acordul salariatului. Prin urmare, ceea ce rezultă din acest act adițional, care face parte integrantă din contractul individual de muncă, este că petentul, în calitatea sa de salariat, și-a asumat obligația să presteze activitate conform repartizării, de luni până duminică și în concordanță cu prevederile art. 9, alin. 1, lit. b din Regulamentul intern la nivel de societate despre care salariatul a luat cunoștință.

34.5 Reclamata învederează că activitatea depozitului Mogoșoaia se desfășoară în ture în program de luni până duminică, în intervalul orar 07:00-22:00, iar șefii de tură sunt repartizați, în raport de art. 117 din Codul Muncii, art. 49, pct. 1 din CCM la nivel de unitate și respectiv art. 9, alin. 1, lit. b din Regulamentul intern, în schimburi astfel încât să se acopere necesarul de personal în concordanță cu programul de lucru al depozitului și cu specificul activității șefilor de tură. În acest sens, se reiterează că este imposibil pentru societatea angajatoare să asigure o repartizare individualizată a programului de muncă, conform solicitării petentului, pentru că schimburile între șefii de tură trebuie să se desfășoare în mod ciclic și cu respectarea art. 136, alin. 1 din Codul muncii și astfel încât pentru toți salariații încadrați ca șef de tură să fie asigurat repausul săptămânal în zilele de vineri și sâmbătă, inclusiv cu respectarea principiului egalității de tratament consacrat de art. 5 din Codul muncii.

34.6 Partea reclamată solicită să se rețină faptul că programul și activitatea în depozitul Mogoșoaia este organizată 7 zile din 7, în ture și schimburi care să asigure necesarul de personal, urmând a se constata că, în raport de prevederile art. 141 din Codul muncii nici măcar zilele de sărbătoare legală și zilele de repaus săptămânal nu sunt prohibite pentru muncă în cadrul unui raport juridic de muncă adaptat specificului activității. De asemenea, în ceea ce privește munca în zile de sărbătoare legală (art. 142 Codul Muncii) ori în zilele de repaus săptămânal (art. 137 Codul Muncii), legiuitorul a prevăzut ca, pentru a nu fi afectată desfășurarea normală a activității, angajații vor beneficia de liber în alte zile.

35. Reclamata apreciază că deși nu există nicio normă legală de natură să limiteze dreptul angajatorului de a organiza activitatea economică în concordanță cu dogme religioase care, în mod subiectiv vizează salariații, însăși munca în zilele de sărbătoare legală, singura reglementată de Codul muncii, este permisă sub condiția compensării cu timp liber corespunzător în următoarele 30 de zile, ori a plății unui spor la salariul de bază corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru. Concret, raportat la specificul și modul de organizare a activității din depozitele de carburanți aparținând societății în general și în depozitul Mogoșoaia în special, dincolo de reglementarea convențională a programului de muncă al salariatului petent, se reține faptul că este imposibilă asigurarea unui program individualizat, în condițiile art. 118 din Codul muncii, cu atât mai mult cu cât în acest depozit sunt doar doi salariați încadrați pe postul de șef de tură tocmai pentru a acoperi cele două ture.

36. Partea reclamată consideră că nu se evidențiază nicio încălcare concretă comisă de angajator sau de prepușii acestuia în legătură cu activitățile specifice, programul de lucru al companiei pentru activitățile din depozitul Mogoșoaia fiind de luni până duminică, repartizat în ture și schimburi, în intervalul orar 07:00 - 22:00 de luni până vineri și în intervalul orar 07:00 - 19:00 sâmbătă și duminică, întrucât specificul activității unității se încadrează în prevederile art. 137, alin. 2 Codul muncii, iar salariații au obligația să respecte întocmai programul de lucru conform graficelor, astfel cum se prevede la art. 39, alin. 2, alin. c din Codul muncii republicat, obligație care este impusă tuturor salariaților și nu numai petentului.

37. Concluzionând cu privire la acuzația petentului, în sensul că această modalitate de repartizare a timpului de muncă ar constitui discriminare, în raport de dogmele religioase ale cultului din care face parte petentul, dar reținând ca prin petiție nu se face distincția între zilele lucrătoare și zilele în care se lucrează, reclamata solicită să se constate că tot ceea ce se susține reprezintă afirmații neîntemeiate și chiar nefondate, atât în considerarea textelor legale incidente, cât și în raport de conduita superiorului ierarhic al petentului, sens în care este evident că nu poate exista discriminare de natură să afecteze libertatea religioasă, câtă vreme angajatorul și-a organizat activitatea potrivit propriilor nevoi și în limitele prevederilor legislației incidente (Codul muncii/ Legea nr. 319/2006 etc.) și salariatul a acceptat expres un program de lucru de natura celui pe care îl critică într-un mod vădit delatoriu.

38. În continuarea expunerii, partea reclamată apreciază a fi luată în vedere, distinct de aspectele de fapt și de drept învederate, imaginea obiectivă asupra conduitei petiționare a salariatului, care, așa cum a precizat și acesta, a fost cercetat și sancționat disciplinar pentru săvârșirea unei abateri ce a fost comisă *într-o zi de sâmbătă până la apusul soarelui*, pe care acesta confirmă că a recunoscut-o și pe care a și regretat-o. Ceea ce este relevant față de cele arătate în precedent este însă că fapta în cauză s-a comis în legătură cu serviciul din cadrul companiei, *dar în executarea unei activități derulate pentru propria-i societate comercială<sup>1</sup> (Drago Politrans SRL) și care a avut loc în perioada de interdicție religioasă (02.07.2022)*, în raport de care culpabilizează societatea Rompetrol Downstream deși, în cadrul raporturilor de muncă reglementate expres inclusiv în privința programului, se aplică și se respectă legea în legătură cu organizarea și cu prestarea muncii.

39. De asemenea, reclamata consideră că plecând de la acuzația de bază și anume încălcarea libertății religioase, se poate avea în vedere că în esență libertatea religioasă constă în aceea că orice persoană are libertatea de a-și alege religia, de a-și manifesta convingerile religioase în orice mediu social fără constrângeri, *dar ca nu poate constitui o „încălcare a libertății religioase” desfășurarea unei activități economice de un angajator și corelativ a unei activități salarizate de un salariat în anumite zile catalogate restrictiv de diferite culte religioase<sup>2</sup>*. De altfel, este cel puțin neverosimilă abordarea petițională a

<sup>1</sup> Activitate în raport de care societatea a și sesizat organele de urmărire penală și față de care a și fost începută urmărirea penală.

<sup>2</sup> Art. 9 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului - Libertatea de gândire, de conștiință și de religie „1. Orice persoană are dreptul la libertatea de gândire, de conștiință și de religie; acest drept include libertatea de a-și schimba religia sau convingerea, precum și libertatea de a-și manifesta religia sau convingerea în mod individual sau în colectiv. În public sau în particular, prin cult. învățământ, practici și îndeplinirea ritualurilor.

2. Libertatea de a-și manifesta religia sau convingerile nu poate face obiectul altor restrângeri decât acelea



petentului inclusiv și în raport de împrejurarea că în societatea umană, în general, sunt numeroase activități de interes public, economic ori social care se derulează inclusiv în zilele catalogate de diverse religii în mod restrictiv, așa cum este cazul serviciilor de urgență, activităților economice care nu pot fi întrerupte, asistenței medicale etc.

40. În concluzie, partea reclamată solicita respingerea ca neîntemeiată și nefondată a plângerii formulate de petent, având ca obiect constatarea și sancționarea discriminării pretins comise de societatea angajatoare, prin stabilirea unui program de lucru în condițiile legii, în contextul în care angajatorul nu a comis niciuna dintre faptele prevăzute la art. 2 din OG nr. 137/2000, decurgând din prevederile art. 5 Codul muncii republicat.

41. În susținerea punctului său de vedere, partea reclamată a anexat la dosar următoarele înscrisuri de care înțelege să se folosească în probațiune: contract individual de muncă și actul adițional la acesta, fișa postului, regulamentul intern al companiei și comunicarea acestuia către angajați, scrisoarea adresată companiei de către Uniunea de Conferințe a Bisericii Adventiste de Ziua a Șaptea, corespondența între angajator și petent, referatul disciplinar și înscrisurile aferente acestuia inclusive nota explicativă, adrese către comisia de disciplină, procesul-verbal de cercetare disciplinară, decizia de sancționare și dovada comunicării acesteia, graficele de lucru, instrucțiunilor de lucru (filele 14-72 la dosar)

#### **IV. Motivele de fapt și de drept**

##### **Cadrul legal aplicabil. Drept național și internațional aplicabil/ jurisprudența**

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

- Constituția României;
- OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare: art. 2 al. 1
- legislație specială, legislație internațională etc.

##### **Principiile de analiză**

Curtea Constituțională a statuat în mod constat 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**”.

Suntem în prezența unei posibile **discriminări directe**:

- 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*”.

---

care, prevăzute de lege, constituie măsuri necesare, într-o societate democratică, pentru siguranța publică, protecția ordinii, a sănătății sau a moralei publice ori pentru protejarea drepturilor și libertăților altora.”

Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele **condiții**:

- 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.

### **Aplicarea principiilor la spetă**

42. **În fapt**, se reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație reclamată de petent, la care acesta a fost supus în cadrul activității desfășurate la locul de muncă, motivând că au fost luate măsuri diferite față de el în calitate de angajat, Colegiul director urmând să analizeze în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și constituie o eventuală faptă de discriminare.

Colegiul director reține spre analiză comportamentul neadecvat al companiei angajatoare prin conducerea unității respective, inclusiv șeful ierarhic superior al petentului, pe motiv că petentul aparține unei alte confesiuni religioase, făcând parte din cultul Bisericii Adventiste de Ziua a Șaptea.

43. **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 (CNCD), Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor OG nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director urmează a analiza și a se pronunța asupra situației semnalate, urmând a aprecia în ce măsură fapta sesizată întrunește condițiile existenței unei fapte de discriminare.

44. În considerarea incidenței obiectului petiției la câmpul de aplicare al OG nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că jurisdicția exercitată de CNCD este administrativ – jurisdicțională ce presupune o procedură specială, care se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

45. Raportat la obiectul petiției, Colegiul Director al CNCD are în vedere dispozițiile art.2 alin.(1) din OG nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare *“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 sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”*.

46. Colegiul Director al CNCD analizează faptele sesizate din perspectiva

discriminării directe și indirecte având în vedere dispozițiile art. 2 alin (1) și art. 2 alin (3) din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. De asemenea, se analizează faptele sesizate și din perspectiva art. 1 alin (2), lit d), pct vii) și art. 7, lit. a) și g) din OG nr. 137/2000 potrivit cărora:

*Art. 1, alin (2) Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: (...)*

*d) drepturile civile, în special: (...)*

*vii) dreptul la libertatea de gândire, conștiință și religie;*

*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; (...)*

*g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.*

Totodată, faptele sesizate se analizează și din perspectiva prevederilor art. 15 din OG nr. 132/2000 privind dreptul la demnitatea personală, precum și prin prisma categoriilor de discriminare și mecanismele de protecție împotriva discriminării prevăzute în Constituția României și în Legea nr. 489/2006 privind libertatea religioasă și regimul general al cultelor.

47. **Pe fond**, Colegiul director analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al OG nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de OG nr. 137/2000, republicată.

48. Reținând în coroborare cu speța dedusă spre soluționare definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin (1) din OG nr. 137/2000, Colegiul director se raportează, în ceea ce privește analiza unui act/a unei fapte care încalcă dreptul la un tratament egal, la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din OG nr. 137/2000.

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

- Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință, aplicat în situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin (3) al OG nr. 137/2000: „*exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile*”).
- Existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin (1) din OG nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: *rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.*
- Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

- Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

50. Reținând definiția discriminării, astfel cum este reglementată de art. 2 alin (1) din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, în coroborare cu aspectele de mai sus, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din OG nr. 137/2000. 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 din cauza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

51. Colegiul Director reține că art.2 alin. (1) nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece, criteriile *expresis verbis* enumerate de lege sunt completate cu sintagma „*sau orice alt criteriu*” ceea ce, practic oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare.

52. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 din OG nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale, *ipso facto* și constituind mobilul principal al actului sau faptului discriminatoriu. În situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit indus și criteriul interzis de lege.

53. Din analiza obiectului petiției, Colegiul director reține ca și criteriu: religia (apartenența la o confesiune religioasă), petentul fiind tratat mai puțin favorabil din cauza faptului că aparține cultului religios Biserica Adventistă de Ziua a Șaptea, deținând caracteristica protejată.

54. Colegiul director a analizat petiția, având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, reținând criteriul de discriminare ca fiind cel invocat de petent. Poziția în care a fost situat petentul ar aduce prejudicii acestuia la locul de muncă, creând un cadru intimidant, ostil, degradant și ofensiv.

55. Colegiul director, pe baza probatoriului depus la dosar și din susținerile părților, a reținut următoarele:

- Petentul este angajat în cadrul companiei din anul 2003 în funcția de gestionar depozit în cadrul Departamentului Supply and Distribution/Warehouses Operations/Depozit Mogoșoaia, ocupând postul de Șef tură depozit carburant, în baza contractului individual de muncă încheiat pe perioada nedeterminată cu compania angajatoare. În executarea contractului individual de muncă, petentul coordonează activitatea în ture a depozitului de carburanți și a personalului din subordine și înlocuiește șeful de depozit în lipsa acestuia.

- Petentul este membru al Bisericii Adventiste de Ziua a Șaptea, în tot acest interval de timp fiindu-i respectată opțiunea religioasă în desfășurarea activității angajatorului, programul de lucru fiind organizat în așa fel încât ziua de sâmbăta să îi fie acordată ca repaus săptămânal potrivit obiceiurilor religioase.

- În luna iulie 2022 a fost demarată asupra petentului cercetarea disciplinară pentru săvârșirea de abateri în timpul desfășurării activității la locul de muncă. În cadrul procedurii disciplinare, la data de 03.08.2022 având loc convocarea comisiei de disciplină, șeful ierarhic superior a manifestat o atitudine ofensivă la adresa petentului, reacția petentului fiind de a menționa că și șeful ierarhic săvârșește aceleași abateri ca și el.

- Ulterior acestei împrejurări, începând cu data de 30.08.2022, după conflictul avut cu superiorul, turele de lucru ale petentului au fost programate de către superiorul ierarhic și în zilele de sâmbăta, deși era cunoscut faptul că religia nu îi permite să lucreze în această zi, excepție făcând până la acea dată doar intervențiile în cazuri urgente și neprevăzute, cu caracter special, în situații excepționale când anumite circumstanțe au impus prezentarea petentului la locul de muncă și în zilele de sâmbăta.

- Petentul a notificat societatea angajatoare aducând la cunoștință faptul că, în contextul unui precedent de 19 ani în care nu a lucrat în zilele de sâmbăta (neavând programate ture de lucru în aceste zile și neavând respinse cereri pentru schimbarea turei), programarea în prezent a turelor de lucru în zilele de sâmbăta reprezintă o îngădire a libertății religioase a acestuia. La aceste notificări ale petentului a fost comunicată și o notă scrisă din partea Uniunii de Conferințe a Bisericii Adventiste de Ziua a Șaptea din România, care a solicitat reanalizarea și realizarea planificării astfel încât să se permită participarea efectivă a tuturor angajaților la îndeplinirea sarcinilor de serviciu, indiferent de confesiunea religioasă.

- La cererile înaintate de petent, societatea angajatoare a respins demersurile acestuia pentru schimbarea turei apreciind că este imposibil să se asigure o repartizare a programului de lucru așa cum se solicită. De asemenea, s-a comunicat petentului faptul că dogmele religioase de care se prevalează nu pot să afecteze desfășurarea unei activități economice specifice, în contextul în care este imposibilă asigurarea unui program individualizat cu personalul disponibil încadrat pe postul de Șef de tură (comunicare la data de 08.09.2022).

- Petentul a convenit cu ați colegi să facă schimb de ture, astfel încât acesta să lucreze duminica și să fie liber în ziua de sâmbăta și, având acordul colegilor lui, a formulat în data de 14.09.2022 o cerere pentru schimbare de tură cu un alt angajat al companiei, șeful ierarhic respingând cererea și comunicând petentului faptul că absența de la locul de muncă va reprezenta abatere disciplinară și va conduce la sancționarea acestuia (comunicare la data de 21.09.2022).

- Prin actul adițional nr. 1/2021 la contractul individual de muncă, s-a convenit ca începând cu data de 15.10.2021 să se reglementeze programul de lucru individualizat, inegal, fiind specificat programul de lucru, inclusiv ture de lucru din ziua de sâmbăta, salariatul având obligația să respecte graficele de lucru realizate de angajator astfel încât activitatea să fie organizată de luni până duminică, petentul semnând actul adițional prin care se menționa acest mod de repartizare a timpului de muncă în cadrul săptămânii.

- Având în vedere specificul unității, activitatea depozitului se desfășoară în ture în program de luni până duminică, programul și activitatea fiind organizată 7 zile din 7, în ture și schimburi care să asigure necesarul de personal, în intervalul orar 07:00-22:00 de

luni până vineri și în intervalul orar 07:00-19:00 sâmbătă și duminică, iar șefii de tură sunt repartizați în schimburi astfel încât să se acopere necesarul de personal în concordanță cu programul de lucru al depozitului și cu specificul activității șefilor de tură (în raport de prevederile Codului Muncii, ale CCM la nivel de unitate și prevederile Regulamentului intern al societății).

- Angajatorul și-a organizat activitatea în acest depozit pentru a acoperi cele două ture, potrivit propriilor nevoi, având în vedere că la această locație sunt doar doi salariați încadrați pe postul de șef de tură. Pentru a acoperi cele două ture și pentru a asigura repausul săptămânal în zilele de vineri și sâmbătă pentru toți angajații. Compania a încercat menținerea unui grafic de lucru care presupune munca în ture în zilele de vineri și sâmbătă, repartizarea individualizată a programului de muncă făcându-se astfel ca schimburile între șefii de tură să se desfășoare în mod ciclic și cu respectarea prevederilor Codului muncii.

- Compania angajatoare a invocat faptul că specificul activității unității în care își desfășoară activitatea petentul se încadrează în prevederile Codului muncii, activitatea unității fiind organizată în limitele prevederilor legislației incidente, toți salariații au obligația să respecte programul de lucru conform graficelor iar petentul, în calitate de angajat al companiei, prin semnarea actului adițional la contractul de muncă, a acceptat expres un program de lucru pentru activitățile specifice din depozitul Mogoșoaia, unde își exercită atribuțiile de serviciu.

56. În prezenta speță, față de susținerile părților și înscrisurile depuse la dosar, Colegiul director constată că petentul nu a beneficiat de un climat în condiții de egalitate și în concordanță cu natura opțiunii sale religioase. Asupra activității desfășurate de petent la locul de muncă s-a încercat luarea unor măsuri care nu sunt de natură a îndreptăți să se dispună limitarea și împiedicarea petentului în exercitarea practicării religiei conform dogmelor religioase a-l căror adept este pentru faptul că specificul activității impune un program de lucru adaptat activității economice specifice a angajatorului, obligație care este impusă tuturor salariaților, zilele de repaus săptămânal nefiind prohibite pentru muncă în cadrul raportului de muncă adaptat specificului acestei activități.

57. Discriminarea descrie o situație în care o persoană este dezavantajată într-un anumit fel din cauza unei „caracteristici protejate”.

Decizia Curții Supreme de Justiție din Statele Unite ale Americii în favoarea lui Adeil Sherbert (1963), membră a Bisericii Adventiste de Ziua a Șaptea, care și-a pierdut locul de muncă în urma refuzului de a lucra sâmbăta, a dus la sistematizarea unei jurisprudențe care servește în continuare drept reper pentru discernerea cazurilor de discriminare religioasă.

Prin Sentința civilă a Curții de Apel București nr. 1488/25.10.2021, prin care a fost anulată hotărârea Colegiului Director al CNCD nr. 878/16.12.2020<sup>3</sup>, sentință civilă pronunțată într-un caz asemănător, Curtea, chiar dacă a anulat hotărârea Colegiului Director al CNCD, a admis faptul că *“practica aparent neutră a pârâtului CSM a fost de*

<sup>3</sup> Hotărârea CNCD nr. 878/16.12.2023 în dosarul nr. 157/2020 având ca obiect accesul restrâns la susținerea unei probe din cadrul examenului de admitere la Institutul Național de Magistratură din cauza convingerilor religioase. În cauză, Colegiul director al CNCD a deliberat apreciind că nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, hotărârea CNCD fiind anulată prin Sentința civilă nr. 1488/25.10.2021 pronunțată de Curtea de Apel București.

*natură a aduce atingere dreptului acestuia (n.n. unei petente membră a Bisericii Adventiste de Ziua a Șaptea) la egalitatea de șanse în ocuparea unei funcții publice.”*

58. Astfel, Colegiul director, analizând obiectul petiției și înscrisurile depuse la dosar, constată că tratamentul la care a fost supus petentul de către conducerea companiei angajatoare a dus la afectarea exercitării normale a dreptului său și vizează îngrădirea opțiunii religioase în condiții de egalitate, atitudine ce a creat un cadru ostil față de acesta.

Potentul a fost împiedicat în exercitarea practicării credinței sale religioase, fiindu-i restricționat, limitat și îngrădit dreptul de a-și respecta ziua de repaus săptămânal conform dogmelor stabilite de cultul religios căruia acesta îi aparține, petentul fiind tratat mai puțin favorabil.

59. Privind restrângerea drepturilor petentului, Colegiul director se raportează la prevederile art. 6 din OG nr. 137/2000 care stabilesc: *„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”*. În cauza *Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding împotriva Firma Feryn NV* Curtea de Justiție a Uniunii Europene, prin soluția dată la 10 iulie 2008, a arătat în dispozitiv că fapta unui angajator de a declara public că nu va angaja salariați pe baza unui anume criteriu constituie o discriminare directă la angajare, întrucât astfel de declarații sunt de natură să descurajeze în mod serios anumiți candidați să își depună candidaturile și, prin urmare, sunt de natură să împiedice accesul acestora la piața muncii.

60. Privind justificarea obiectivă, CEDO arată că principiul egalității de tratament este încălcat dacă diferențierea nu are o justificare obiectivă și rezonabilă (*Cazul „referitor la unele aspecte ale legislației cu privire la limba educației în Belgia” împotriva Belgiei*, 23 iulie 1968, §10). Existența unei astfel de justificări trebuie evaluată în relația cu scopul și efectele măsurii analizate, ținând cont de principiile care în mod normal prevalează într-o societate democratică. O diferență de tratament în exercitarea drepturilor nu trebuie să urmărească doar un scop legitim, articolul 14<sup>4</sup> este de asemenea violat dacă se poate stabili clar că nu există o relație rezonabilă de proporționalitate între mijloacele folosite și scopul vizat.

61. În acest fel, Colegiul director constată că se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, în cauză criteriul fiind definit de confesiunea religioasă a petentului (apartenența la cultul religios al Bisericii Adventiste de Ziua a Șaptea), desfășurarea activității petentului în condițiile menționate mai sus având un caracter discriminatoriu:

61.1 În ceea ce privește întocmirea graficelor în programarea turelor de lucru de către superiorul ierarhic, cunoscut fiind faptul că opțiunea religioasă a petentului îi impune respectarea zilei de sâmbătă ca zi de odihnă, precum și răspusul acordat petentului la sesizarea sa, conform căruia neprezentarea la locul de muncă conform graficelor va atrage asupra petentului pontarea cu absență și sesizarea angajatorului, se apreciază că fapta se încadrează în prevederile art. 2, alin (1) coroborat cu art. 15 din OG nr. 137/2000, acest comportament putând duce la descurajarea sau reducerea accesului la muncă al persoanelor de altă religie.

<sup>4</sup> Convenția Europeană a Drepturilor Omului, Art. 14 Interzicerea discriminării

Referitor la abaterile legate de modul de îndeplinire a sarcinilor de serviciu pentru care petentul din prezenta cauză a fost sancționat disciplinar, acestea nu fac obiectul prezentei analize și nu importă fapta pentru care acestuia i s-a aplicat o sancțiune. Angajatorul a derulat propria procedură de cercetare disciplinară la care petentul a fost supus în calitate de angajat, aplicând o sancțiune disciplinară care justifică gradul de vinovăție stabilit de angajator în urma verificărilor efectuate și a constatărilor sale privind gravitatea faptelor comise.

Se poate observa însă că, programarea turelor de lucru și repartizarea petentului pentru desfășurarea activității în zilele de sâmbătă au fost reanalizate începând cu luna septembrie 2022, concomitent sau după data emiterii deciziei de sancționare a acestuia (Decizia nr. 101/05.09.2022).

61.2 În ceea ce privește răspunsurile primite de la conducerea companiei în urma sesizărilor făcute de petent cu privire la programul de lucru, se observă faptul că angajatorul nu a luat atitudine, nu a depus eforturi pentru organizarea timpului de lucru al petentului și nu a ținut cont de eventualele solicitări pentru evitarea turelor de lucru în zilele de sâmbătă, care sunt zile de *observance* (respectarea regulilor religioase) în cazul unor persoane ce aparțin unor anumite culte religioase (ex: adventiști, evrei), angajatorul neavând diligențe în acest sens.

Colegiul director este de opinie că, din probatoriul depus la dosar reiese faptul că, prin atitudinea pasivă a angajatorului, s-a creat un cadru ostil și degradant pe criteriul religios. De asemenea, considerăm că angajatorul, prin conducerea sa este obligat să ia atitudine și să impună șefilor ierarhici să manifeste un comportament adecvat postului și profesiei, necesar în vederea respectării principiului nediscriminării, respectarea demnității persoanelor prevăzute la art. 2 alin (1) din OG nr. 137/2000, precum și păstrarea confidențialității datelor acestora, indiferent de religia, etnia, naționalitatea (...)

Se apreciază că fapta de pasivitate a angajatorului, susținerea șefului ierarhic superior în propunerea și conduita sa precum și neluarea de măsuri după sesizarea petentului cu privire la obligativitatea programului de lucru în zi de sâmbătă se încadrează în prevederile art. 2 alin (3) din OG nr. 137/2000, reprezentând discriminare indirectă întrucât practica aparent neutră l-a dezavantajat pe petent pentru apartenența sa la un anumit cult religios, nefiind o justificare obiectivă în ceea ce privește comportamentul conducerii companiei.

61.3 Referitor la actul adițional la contractual individual de muncă încheiat între petent și compania angajatoare, se poate concluziona că angajatorul nu se poate prevala, în cauză, de acest act prin care s-a stabilit un program de lucru individualizat al petentului. Programul conține ture și pentru zilele de sâmbătă, fiind reglementat un program de lucru neadecvat pentru petent prin neacordarea dreptului acestuia de a beneficia de ziua de repaus săptămânal conform religiei sale, programul nefiind individualizat astfel încât să nu producă efecte discriminatorii asupra lui.

Se poate observa faptul că actul adițional nu este datat, neavând menționată data când acesta a fost întocmit și semnat de părți iar începerea programului individualizat al petentului cu includerea în programul de lucru a zilelor de sâmbătă se produce efectiv în luna septembrie 2022, la circa 11 luni de la reglementarea programului de lucru stabilit de părți prin actul adițional, derularea acestui program fiind menționată ca începând cu data de 15.10.2021.



62. Colegiul director subliniază faptul că dreptul de a nu fi supus discriminării constituie unul dintre drepturile fundamentale într-o societate democratică, dreptul la egalitate constituind un drept cu aplicare imediată și nu progresivă, având în vedere că discriminarea în sine este un afront adus demnității umane. Din acest punct de vedere se impune a se preciza că persoanele juridice, furnizorii de servicii, inclusiv instituțiile publice și autoritățile, trebuie să manifeste exigență și preocupare, având în vedere importanța respectării principiul nediscriminării. Or, aceștia trebuie să aibă în vedere această exigență pentru prevenirea oricăror posibile comportamente discriminatorii. Tratatul discriminatoriu are de cele mai multe ori ca scop însăși, și în situația în care nu vizează, poate avea ca efect, umilirea, degradarea sau interferența cu demnitatea persoanei discriminate, în mod particular, dacă acest tratament se manifestă în public. Trăind pe cineva mai puțin favorabil din cauza unor criterii inerente sugerează în primul rând dispreț sau lipsă de respect față de personalitatea sa.

63. Având în vedere motivele expuse mai sus, Colegiul director constată că se întrunesc cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit art. 2, alin. (1) coroborat cu art. 15 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. Sunt de asemenea, incidente prevederile art. 2 alin (3), art. 1 alin (2), lid d), pct. vii) și art. 7, lit a) și g) din OG nr. 137/2000 și prevederile art. 16 alin (1) și art. 29 din Constituția României și art. 1 din Legea nr. 489/2006 privind libertatea religioasă și regimul general al cultelor.

64. Pentru considerentele de mai sus, pentru faptele menționate la punctul precedent, Colegiul director va aplica părții reclamate sancțiunea cu amendă de 2.000 lei pentru încălcarea principiul egalității de tratament și restrângerea condițiilor de prestare a activității petentului.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20, alin. (2) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință pentru constatarea faptei și un număr de 7 voturi „pentru” și un vot „împotriva” pentru sancțiunea aplicată,

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Aspectele sesizate intră sub incidența prevederilor OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, reprezentând fapte de discriminare.

Pentru criteriile prevăzute la pct. 61.1, aspectele sesizate constituie fapte de discriminare potrivit art. 2 alin (1) coroborat cu art. 15 din OG nr. 137/2000.

Pentru criteriile prevăzute la pct. 61.2 aspectele sesizate constituie fapte de discriminare potrivit art. 2 alin (3) din OG nr. 137/2000.

Sunt incidente prevederile art. 1 alin (2) lid d), pct. vii) și art. 7, lit a) și g) din OG nr. 137/2000 și prevederile art. 16 alin (1) și art. 29 din Constituția României și art. 1 din Legea nr. 489/2006 privind libertatea religioasă și regimul general al cultelor.

2. Se aplică sancțiunea cu amendă în sumă de 2.000 lei pentru partea reclamată Societatea Rompetrol Downstream SRL pentru faptele prevăzute la pct. 1 de mai sus, în conformitate cu prevederile art. 26 alin (1) din OG nr. 137/2000 coroborat cu art. 8 din OG nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare.

3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

#### **V. Modalitatea de plată a amenzii**

Amenda se va achita la Administrația Finanțelor Publice a Sectorului 1 București (sediul părții reclamate), conform Ordonanței nr. 2 din 12 iulie 2001 privind regimul juridic al contravențiilor. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar) în termen de 15 de zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20 alin. 10 al OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

#### **VI. 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 OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și a Legii nr. 554/2004, a contenciosului administrativ.

**Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 22.03.2023 au fost:**

**BABUȘ RADU – Membru**

**BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA - Membru**

**DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru**

**GRAMA HORIA - Membru**

**JURA CRISTIAN – Membru**

**MOȚA MARIA – Membru**

**OLTEANU CĂTĂLINA - Membru**



## POPA CLAUDIA SORINA – Membru

**Redactată și motivată: AND/FL**

Data redactării: 07.06.2023

**Notă:** Hotărârile emise de Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și a Legii 554/2004, a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.

