



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 59 din 08.02.2023

**Dosarul nr. 97/2022**

**Petiție nr. 823/02.02.2022**

**Petent:**

**Reclamați:**

**Obiect:** petentul se considera discriminat la locul de munca, fiind nevoit sa isi depuna demisia

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

**Numele și domiciliul petentului**

1..

**Numele și domiciliul reclamatului**

2.

3.

#### **II. Citarea părților**

4. 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, sens în care s-au emis adresele citațiilor sub nr. 3144/04.05.2022.

5. Prin citația emisă către petent, i s-a pus în vedere ca până la termenul acordat să indice criteriul care se află la baza discriminării.

6. Procedura legal îndeplinită.

#### **III. Susținerile părților**

**Susținerile petentului**

7. Prin petiția formulată și înregistrată sub nr. 823/02.02.2022 petentul reclamă fapte de discriminare financiară, fizică și profesională pretins a fi săvârșite de cei doi reclamați, cu scopul de a-l determina să demisioneze.

8. Petentul arată că este angajat la Apavital SA Iași, având funcția de electromecanic F4 Prut-Bârlad, precizând că în cei 30 de ani de când lucrează, nu a avut probleme cu colegii de muncă ori cu șefii însă de la data venirii la conducere a reclamatului, petentul susține că a fost discriminat.

9. În contextul faptelor reclamate, petentul enunță faptul că nu a beneficiat de remunerația corespunzătoare pontajelor iar o parte dintre colegii săi care erau agreați de reclamatul se regăseau în pontajele de sâmbătă, duminică și chiar și de sărbătorile naționale, însă petentul nu a beneficiat de aceste pontaje.

10. Petentul mai arată și faptul că a i-au fost refuzate cererile de acordare a unei zile de recuperare, deși colegii acestuia au obținut numeroase învoiri.

- 11.** Referitor la acuzația de discriminare fizică, petentul precizează că a fost supus unor activități mult mai intense prin comparație cu colegii săi, motiv pentru care se simte discriminat.
- 12.** În ceea ce privește discriminarea profesională, petentul arată că, deși era angajat pe post de electro-mecanic stație apă canal și electrician, acestuia i s-a cerut îndeplinirea și a altor operații precum: șofer, instalator, săpător manual ori operator apă și canal. Petentul precizează că era obligat de șeful său să presteze munca cea mai grea în detrimentul colegilor săi, și asta doar pentru că nu se afla în grațiile acestuia.
- 13.** Prin răspunsul formulat față de punctul de vedere înaintat de reclamat, petentul arată că aprecierile reclamatului sunt mincinoase iar față de sugestiile formulate în sensul că nu ar fi fost calificat din punct de vedere profesional pentru funcția de operator instalații apă și canalizare, acesta arată că în anul 2014, după terminarea cursurilor aferente, a primit un certificat de calificare care îi permitea exercitarea acestor funcții cât și a activităților de menținerea calității apei în zilele de sâmbătă și duminică inclusiv pe perioada sărbătorilor legale, însă, din cauza că nu era în grațiile șefului, acesta nu era solicitat peste program pentru a nu beneficia de remunerația cuvenită.
- 14.** În sprijinul petiției, petentul a depus în probațiune dovada depunerii cererilor de concediu de recuperare, a celei de concediu fără plată, Certificatul de calificare profesională emis în 15.05.2014, Suplimentul descriptiv al certificatului de calificare, Autorizație pentru legător de sarcină 1004/2015, Diplomă de bacalaureat, Certificat de competențe profesionale eliberat la data de 26.03.2013, Certificat de calificare, Contractul individual de muncă încheiat cu Apavital SA Iași.

### **Sușinerile reclamatului**

- 15.** Prin notele scrise depuse cu adresa nr.3787/26.05.2022, reclamatul arată că este angajat în funcția de Șef formație 4 Țibănești în cadrul operatorului regional APAVITAL, operator care asigură furnizarea serviciilor de alimentare cu apă și de canalizare în județele Iași, Vaslui și Neamț.
- 16.** Față de aspectele reclamate de petent, acesta arată că, în zilele de sâmbătă, duminică și sărbătorile legale, se execută doar activități de menținerea a calității apei în parametri de potabilitate, iar în calitate de Șef formație 4 Tibănești, desemnează doar salariații specializați aflați în subordine să execute aceste lucrări. În ceea ce-l privește pe petent, reclamatul arată că acesta a fost angajat cu funcția de electromecanic, funcție pe care a deținut-o până în 31.05.2021 dată la care acesta a demisionat.
- 17.** Reclamatul arată faptul că petentul nu a deținut funcția și atribuțiile corespunzătoare pentru executarea activităților de menținere a calității apei în parametri de potabilitate.
- 18.** Referitor la afirmațiile petentului privind neîncasarea remunerațiilor în cote egale cu ceilalți colegi, reclamatul arată că în realitate acesta a beneficiat de primele acordate de societate, mai puțin cele din decembrie 2021 întrucât la acel moment nu mai deținea calitatea de angajat în cadrul societății.
- 19.** Cu privire la afirmațiile vizând pretinsul refuz al cererilor de concediu formulate de petent, reclamatul arată că a încurajat orice angajat să meargă la medic pentru rezolvarea cu prioritate a problemelor de sănătate ori de câte ori era necesar, iar în ceea ce privește cerea de concediu fără plată, se arată că astfel de cereri se avizează în prealabil de către conducerea societății, și nu de către șeful de formație.
- 20.** În ceea ce privește activitățile fizice pe care petentul le-a sesizat, reclamatul arată că acestea erau activități curente în cadrul executării lucrărilor de exploatare a rețelelor de apă-

canal și erau efectuate de către toți salariații din subordinea acestuia, fără discriminare. În acest sens, reclamatul arată că în cazul apariției unor avarii la rețea pentru a cărei remediere se impunea munca peste program, acesta în calitate de șef de echipă, păstra un personal redus numeric, iar în ceea ce-l privește pe petent, acesta nu era niciodată forțat să rămână peste program întrucât a precizat deseori că nu poate face efort intens sau prelungit.

**21.** Reclamatul arată că odată cu apariția Covid 19, în contextul măsurilor de protecție anti-Covid 19, pentru respectarea regulilor impuse la nivel național, programul de lucru și atribuțiile angajaților erau prezentate în afara biroului societății din Țibănești, tocmai pentru a proteja angajații.

**22.** În ceea ce privește afirmațiile petentului referitor la sarcini conexe, precum executarea de reparații electrice a diverselor utilaje și mecanisme din gestiune, reclamatul arată că acestea erau efectuate de către lucrătorii formației Țibănești, ulterior fiind preluate și asigurate de către Secția Electromecanică din cadrul societății. În acest sens, se arată că toți lucrătorii formației Țibănești efectuează lucrări specific rețelelor de apă și canal, lucrări obligatorii pentru asigurarea calității apei și a continuității furnizării serviciilor de apă-canal.

**23.** Reclamatul arată că petentul și-a dat demisia, iar sugestiile privind plecarea unui coleg de echipă, care însă s-a întors fiind reintrodus în echipa de lucru Țibănești.

**20.** Concluzionând, reclamatul a solicitat respingerea plângerii ca nefondată.

**Reclamatul**, nu a formulat nici un punct de vedere.

#### **IV. Cadrul legal aplicabil**

##### **21.- Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – art.15**

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

- **Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor**

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

**22.** Pe fondul cauzei, Colegiul director reține că petentul reclamă că este hărțuit la locul de muncă (comportament neadecvat, intimidare, neîncasarea remunerațiilor în cote egale cu ceilalți colegi), cu scopul de a-l determina să demisioneze.

**23.** Petentul arată că a fost angajat în cadrul societății ApaVital începând cu anul 2009, ocupând funcția de electromecanic. În acest context a reclamat în fața CNCD comportamentul șefilor săi, care trenează de cel puțin 2 ani, stare care a dus la depunerea demisiei ( cerere înregistrată sub nr. 31780/31.05.2021).

**24.** Prin memoriul formulat, petentul a învederat Colegiului director asupra aspectelor în raport de care se simte discriminat și anume îndeplinirea și a altor operații care nu erau prevăzute în fișa postului : șofer, instalator, săpător manual ori operator apă și canal; învederează că nu a beneficiat de remunerația corespunzătoare pontajelor de sâmbătă, duminică ori cele pentru sărbătorile naționale în contextul în care colegii săi de echipa primeau aceste pontaje; ori prin faptul că nu primea învoiri pentru vizite medicale ori de interes personal. Toate aceste aspecte reclamate de petent, erau primite de colegii săi de echipă, în timp ce acesta nu beneficia de ele.

**25.** În accepțiunea petentului, motivul sau cauza comportamentului în raport de care reclamă că este hărțuit la locul de muncă este acela că reclamații, șefii săi direcți au o aversiune nejustificată față de acesta, precizând că aceștia sunt persoane influente pe plan local ( Vaslui).

**26.** În susținerea memoriului formulat, petentul a depus o serie de înscrisuri care atestă depunerea cererilor de concediu ori a cererilor de invoice, înscrisuri ce relevă studiile acestuia precum și CIM încheiat cu societatea la care lucra.

**27.** Ca urmare a citațiilor emise de către CNCD, reclamatul a formulat și depus punctul de vedere înregistrat sub nr. 3787/26.05.2022 prin intermediul căruia a combătut aspectele relamate prin petiția ce face obiectul analizei, sens în care a precizat faptul că în realitate nemulțumirile enumerate de petent survin ca urmare a faptului că deși susține că avea pregătirea necesară executării activităților de menținere a calității apei în parametrii de potabilitate (clorinare/reclorinare/determinarea turbidității), în realitate nu deținea o astfel de funcție care să-i permită executarea unor astfel de lucrări.

**28.** Referitor la activitățile fizice reclamate de petent, acesta a precizat că în fapt reprezintă activități curente în cadrul exploatării rețelelor de apă-canal la care participă toți salariații aflați în subordinea sa, fără deiscriminare.

**29.** Referitor la aspectele semnalate de petent privind lucrări de reparații electrice ori ale diferitelor utilaje și mecanisme, reclamatul arată că acestea erau executate de către lucrătorii formației din Tibănești, iar ulterior această procedură s-a schimbat, activitatea fiind preluată de Secția Electromecanică din cadrul societății.

**30.** Reclamatul apreciază petiția ca fiind neîntemeiată solicitând respingerea acesteia, precizând faptul că petentul și-a înaintat demisia, fără a exista vreo sugestie sau presiune din partea societății.

**31.** Analizând argumentele părților litigante cât și înscrisurile depuse de petent, Colegiul director 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”.

**32.** De asemenea, Colegiul director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoge și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

**33.** În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.

**34.** Potrivit art. 2 alin.(5) din O.G nr.137/2000, „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.,,

**35.** Potrivit art.5 alin.2 din Codul muncii prevede: „Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.,,

**36.** Discriminarea presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al OG nr. 137/2000 republ., în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petent (reclamant) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).

**37.** Curtea Europeană de Justiție a arătat că, în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

**38.** Colegiul director mai reține că, în lumina art. 20, alin. 6, din OG nr. 137/2000, în materia discriminării sarcina probei este împărțită în sensul că petentului îi revine sarcina să dovedească existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări, aceasta trebuind să aducă probe în sprijinul afirmațiilor sale. Art. 20, alin. (6) teza I din OG nr. 137/2000 prevede că: *„Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament”*.

**39.** În raport de susținerile părților și înscrisurile depuse la dosar de petent, Colegiul director constată că, în prezenta speță, nu pot fi reținute mijloace probatorii de natură a reține prezumția săvârșirii unei discriminări împotriva petentului. Trebuie subliniat faptul că în sarcina acestuia cade obligația de a proba săvârșirea unor fapte de discriminare, fapte probate la nivel de certitudine



Potrivit celor ce rezultă din dosarul cauzei, petentul nu a făcut dovada rezultatului presupuselor fapte sau a legăturii de cauzalitate între presupusa faptă și eventualul prejudiciu suferit.

**40.** Din analiza probatoriului depus la dosar nu au rezultat elemente care să justifice încadrarea faptei ca hărțuire, potrivit art. 2 alin.(5) din O.G nr.137/2000, comportamentul reclamat neprezentând caracteristicile acestei contravenții.

Potentul nu a probat că, în relația cu părțile reclamate, aceștia ar fi avut o conduită ostilă. De asemenea, petentul nu a probat că în mod deliberat i s-au trasat sarcini imposibil de realizat sau pentru care nu există mijloacele necesare pentru a le îndeplini, respectiv nu a depus la dosarul cauzei niciun înscris din al cărui cuprins să rezulte sarcini extra fișe de post.

**41.** Prin raportare la Decizia ICCJ nr. 722/2018 din data de 22 Februarie 2018 „Dispozițiile art. 20 din O.G. nr. 137/2000, care reglementează sarcina probei în această materie, nu înlătură obligația petentei de a administra probele necesare și utile a forma convingerea existenței unui tratament discriminatoriu, care să fie influențat de un criteriu determinat sau determinabil, care să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării unui drept. Numai constatarea celor trei condiții duce la nașterea prezumției că diferențierea de tratament nu este justificată obiectiv de un scop legitim, revenind autorului tratamentului sarcina de a face proba contrară în această privință.”.

**42.** Așadar, Colegiul director consideră că, în prezenta speță, nu sunt prezente indicii de natură a prezuma că un criteriu interzis stipulat de art. 2, alin. (1) a constituit o faptă de discriminare săvârșită de către părțile reclamate și nu sunt arătate dovezi concludente pe care să se sprijine memoriul petentului (lipsă probe concludente).

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. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare (lipsă probe concludente).
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

### **VII. Modalitatea de plată a amenzii:**

Nu e cazul

### **VIII. Calea 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:**

**ASZTALOS CSABA FERENC – Membru**

**BABUȘ RADU – Membru**

**DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru**

**MOȚA MARIA – Membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – Membru**

**RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru**

**SULIMAN SECYL – Membru**

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

**Data redactării: 24.04.2023**

**Redactată și motivată: M.M. și C.G.**

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.