



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

---

### HOTĂRÂREA NR. 309 din data de 28.06.2023

**Dosar nr. 794/2021**

**Petiția nr. 7384/01.10.2021**

**Petentă:**

**Parte reclamată: SC PUBLITRANS 2000 SA**

**Obiect:** posibilă faptă de victimizare săvârșită la locul de muncă, petenta reclamând că a fost concediată pentru că a acționat în instanță angajatorul pentru anularea unui concurs la care a participat dar pe care nu l-a promovat

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

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

##### **Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului**

**1. SC PUBLITRANS 2000 SA** cu sediul în Pitești, str. Depozitelor nr. 2L, județ Argeș, e-mail: [office@publitrans2000.ro](mailto:office@publitrans2000.ro) ; [publitrans2000@publitrans2000.ro](mailto:publitrans2000@publitrans2000.ro)

#### **II. Procedura de citare**

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

**3.** Prin adresa înregistrată sub nr. 7384/10.11.2021 a fost citată petenta iar prin adresa înregistrată sub nr. 8477/10.11.2021 a fost citată partea reclamată, citarea fiind realizată fără acordarea unui termen de audieri, cu acordul părților, în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2.

**4.** Procedură legal îndeplinită.

**5.** Prin adresa înregistrată sub nr. 8917/24.11.2021, petenta a comunicat că dorește să fie audiată on-line.

**6.** Partea reclamată a transmis punct de vedere, înregistrat sub nr. 8942/258.11.221.

**7.** Prin adresele înregistrate sub nr. 670/27.01.2022/15.10.2021 au fost citate părțile pentru a participa la o ședința de audiere online, platforma ZOOM, ca urmare a solicitării petentei, pentru termenul stabilit în ziua de 21.02.2022.



8. Petenta depune înscrisuri ca urmare a ședinței de audieri online, înregistrate sub nr. 1438/24.02.2022, care sunt comunicate părții reclamate prin adresa înregistrată sub nr. 1731/07.03.2022.
9. Prin adresa înregistrată sub nr. 1705/07.03.2022, respectiv 1768/09.03.2022, partea reclamată depune înscrisuri (selecție aleatorie a unor fișe de activitate ale angajaților societății), ca urmare a aspectelor puse în discuție în ședința de audiere online și care sunt comunicate petentei prin adresa înregistrată sub nr. 2372/31.03.2022.
10. Partea reclamată depun concluzii scrise prin adresa înregistrată sub nr. 2329/30.03.2022.
11. Prin adresa înregistrată sub nr. 7195/11.10.2022, petenta depune print screen de pe portalul instanței cu Decizia Curții de Apel Pitești prin care a fost anulată decizia de concediere, iar prin adresa înregistrată sub nr. 7952/07.11.2022 depune decizia motivată.

### III. Susținerile părților

#### Susținerile petentei

12. Prin petiția înregistrată la CNCD cu nr. 2042/16.03.2021 petenta susține că la data de 03.03.2021 partea reclamată a organizat un concurs de ocupare a postului de Șef Corp Control pentru angajații unității, concurs la care a participat. După desfășurarea concursului a făcut contestație, deoarece în accepțiunea ei, concursul nu a fost organizat conform legislației în vigoare. În urma răspunsului primit, aceasta s-a considerat neîndreptățită și a acționat în instanță angajatorul. Ulterior, începând cu data de 17.05.2021, conducerea i-a solicitat elaborarea unei fișe care să cuprindă activitatea zilnică. În data de 30.06.2021 a primit preaviz de concediere, urmând ca în data de 30.07.2021 să îi înceteze contractul individual de muncă. Motivul concedierii fiind reorganizarea biroului financiar-contabil.
13. Petenta menționează faptul că a absolvit facultatea de management marketing în afaceri economice cu nota 9.60 și masteratul în resurse umane cu nota 10 și ori de câte ori a participat la concursuri în cadrul unității nu a fost acceptată.
14. Petenta arată că a înștiințat Primăria Pitești de faptul că partea reclamată a încălcat regulamentul intern, art. 35 alin. (2), iar aceasta i-a răspuns că CNCD este singura instituție competentă ce poate analiza o eventuală faptă de victimizare.
15. Prin punctul de vedere depus după ședința de audieri online, petenta arată că a fost angajată încă din anul 2012 pe postul de gestionar. După angajare, a aflat că este încadrată pe studii medii, chiar dacă petenta avea studii superioare economice absolvite, deși la momentul depunerii CV-ului exista un post de economist vacant, neocupat multă vreme. A solicitat de multe ori să fie promovată pe postul vacant, dar de fiecare dată directorul se eschiva, iar când postul a fost ocupat i s-a spus că de ce nu a participat, dacă susține că vrea să fie promovată. Petenta precizează că în realitate, acel post nu a fost scos la concurs niciodată.
16. În anul 2014 a absolvit studiile de master, specializarea Resurse Umane cu nota 10, iar de atunci a început "prigoana". A fost mutată fizic în alt birou (din biroul economic în cel de audit, pentru a nu mai avea acces la documente) deoarece doamna director economic și doamna șef birou personal nu erau mulțumite de studiile dobândite (doamna director economic are studii universitare, iar doamna șef birou personal are studii de subinginer), fiindu-le teamă că petenta ar putea să le înlocuiască. Îi spuneau să

demisioneze și să plece în altă parte unde îi vor fi recunoscute studiile, că acolo se plafonează și că atâta timp cât dumnealor vor fi șef birou personal și director economic, petenta nu va deține un alt post vreodată în întreprindere.

**17.** Când s-a ivit oportunitatea ocupării unui post în departamentul personal (o angajată s-a pensionat), petenta a fost respinsă pe motiv că secretara (care nu avea studii superioare, și nici studii în domeniu) a deținut în trecut același post pe o perioadă de 2 luni, așa că a fost încadrată de la secretariat la biroul personal. După eliberarea postului de secretară, a aplicat și la acesta, dar a fost respinsă pe motivul că a terminat marketing, nu i-au fost luate în considerare studiile masterale (în resurse umane).

**18.** În 2016 petenta, a intrat în concediu de creștere și îngrijire copil, iar la revenire, în 2018 a constatat că din fișa postului i-au fost luate sarcini de serviciu, cu scopul de a o determina să demisioneze. Au încadrat-o pe un post inferior, de casier, neluându-i titlatura de gestionar, spunând că este o oportunitate pentru ea și că va fi o modificare temporară. În desfășurarea acestei activități va ține locul colegelor pe perioada concediilor ce își desfășurau activitatea la automate de bilete. Dar a devenit permanent (iulie - decembrie). Prin ianuarie sau februarie înaintat o plângere la ITM, întrucât a fost pusă să lucreze 12 zile consecutiv cu 2 zile libere, ajungând la epuizare. Astfel a intrat în concediu medical în urma unui control cardiologic, deoarece nu i se mai stabiliza tensiunea. La întoarcerea din concediul medical i s-au luat toate sarcinile de serviciu. I s-a dat în cele din urmă o dispoziție de serviciu în care se spunea că trebuie să arhiveze (nr. 735/31.01.2019). Așa că a arhivat tot biroul financiar contabil din 2013 până în 2021. Pentru că această sarcină deși i-a fost luată ulterior scriptic, în fapt i-a fost lăsată până în momentul concedierii (dovada fiind fișele de activitate zilnice, și colegile din biroul financiar contabilitate pe care le-a ajutat la arhivare). Deși a continuat să își desfășoare activitatea zilnică, săptămânal era chemată în cadru restrâns (director economic, jurist, șef birou personal, șef birou economic) pentru a o determina să plece. După răspunsul primit de la ITM i s-au redat parțial sarcinile de serviciu adică contractare și activitatea de distribuire a билетelor către agenții economici (conform prevederilor din fișa postului).

**19.** Petenta a mai încercat să participe la concursuri de promovare, dar nu avea experiență în domeniul economic (deși lucrează în departament din anul 2012) și i se solicita să activeze într-un alt departament pentru a o dobândi (participarea la concursul din cadrul departamentului de audit) și ulterior să se reîntoarcă în vederea participării la concurs, sau i s-a invocat lipsa dorinței de a participa, deși înainta cerere dar nu îndeplinea condițiile specifice postului.

**20.** În ceea ce privește concursul din martie 2021, se arată că acesta a fost stabilit într-o anumită dată, apoi reprogramat la o altă dată întrucât bibliografia sau tematica au suferit modificări (care, la spusele doamnei consilier juridic, ar fi trebuit să le reda cuvânt cu cuvânt așa cum sunt stipulate în lege). Anterior desfășurării concursului nu s-a specificat modalitatea de desfășurare dacă probele vor fi de tip grilă sau sinteză, dacă va avea loc o proba orală sau scrisă. Singura precizare pe care petenta a primit-o a fost legată de redarea tuturor textelor de lege în integralitate.

**21.** În ziua desfășurării concursului, din cei 4 candidați înscriși s-au prezentat doar 3, deoarece unul dintre colegi s-a retras și nu a mai participat la toată „mascarada”, deoarece se aflase deja cine va ocupa postul de șef departament corp control. Așa că au participat un gestionar, un controlor și un conducător auto, cel care a și promovat concursul. Astfel au intrat la proba orală împreună și la fel au și ieșit din sală. După circa

30 de minute a urmat proba scrisă, și deși petenta și colegul controlor au fost respinși la proba orală, au fost chemați și la această probă. La proba scrisă subiectele se regăseau pe locurile fiecăruia, fără a se proceda așa cum s-a procedat în alte cazuri, la extragerea unei variante. Pe perioada desfășurării concursului, cel care a promovat nu a scris nimic (au fost așezați în diagonală, iar acesta a stat în fața petentei). La ieșirea din sală lucrarea nu i-a fost sigilată, nu a semnat de predare, nici dumnealor de primire, nu a fost barată efectiv nu s-a ținut cont de nicio regulă în susținerea unui concurs. Lucrările au fost corectate după 5 zile, interval în care se puteau întâmpla multe, încălcându-se orice principiu de organizare al unui concurs. De aici reiese faptul că a fost încălcat principiul tratamentului egal, iar pentru acest fapt există un dosar pe rolul Tribunalul Argeș.

**22.** Petenta, considerându-se neîndreptățită a depus o contestație, care a fost analizată de aceeași persoană și anume doamna consilier juridic care a întocmit subiectele, le-a verificat, deși nu avea nici măcar o competență în acest departament de corp control. În urma contestației i s-a mărit media cu 0,20 de sutimi, deoarece trebuia să scrie identic precum este stipulat în lege. Acest aspect cu caracter discriminatoriu l-a contestat în instanță, încălcându-se astfel H.G. 286/23.03.2011. De aici reiese faptul că a fost discriminată și nu a fost lăsată să promoveze.

**23.** Consideră că a fost concediată din cauza faptului că a dat întreprinderea în judecată în urma organizării acestui concurs în afara legii, dosar aflat pe rol la Tribunalul Pitești cu nr. 3909/109/2021. Incursiunea faptelor a decurs astfel: în data de 10.05.2021 societatea primește citație prin care iau la cunoștință de plângerea înaintată de petentă, și implicit de prezentarea acestora în fața instanței de judecată, în data de 17.05.2021 a primit sarcină de serviciu să întocmească un raport zilnic de activitate, iar în data de 30.06.2021 este înștiințată că este concediată, deci în 44 de zile de la chemarea în judecată a societății a fost concediată pe motive ce nu țin de persoana sa.

**24.** Societatea reclamată, susține că decizia de desființare reală a postului are la bază raportul nr. 4032/03.06.2021 privind activitatea compartimentelor subordonate biroului financiar-contabilitate din care rezultă că activitatea sa este redusă. Datele din acest raport au fost evaluate și comunicate cu 40-50% mai mici decât cele reale (se poate dovedi acest lucru prin bonurile de magazie și contractele cu agenții economici), societate a emis și a trimis date eronate pentru a justifica desființarea postului disimulând adevărul.

**25.** Tot în același raport societatea susține că în cadrul departamentului sunt angajate 2 gestionare și că cealaltă colegă are ca sarcină prelucrarea electronică a datelor, sarcina pe care a avut-o și petenta în fișa postului anterioară, dar i-a fost luată la întoarcerea din concediu de creștere copil.

**26.** În decizia Consiliului de Administrație nr.15/11.06.2021 în care s-a aprobat reducerea numărului de posturi de la 341 la 330 rezultă că 11 posturi fac parte din reorganizare, dar concediate efectiv suntem 4 persoane (restul posturilor nu erau ocupate de personal, adică erau vacante), petenta și încă 3 colegi de la departamentul corp control, dintre care unul a mai fost concediat odată în anul 2015, dar câștigând în instanța a fost reangajat. După reangajare la o perioadă de timp deoarece îl hărțuiau acesta a înaintat o plângere la C.N.C.D. iar apoi în urma reorganizării l-au concediat. De aici rezultă că societatea a decis reorganizarea și concedierea anumitor persoane care au acționat societatea în instanță.

**27.** În ceea ce privește integritatea morală a conducerii părții reclamate, petenta ține să precizeze că atât directorul general cât și directoarea economică sunt condamnați în

primă instanță de către Tribunalul București în dosarul nr. 10080/3/2015 la câte 5, 6 ani de închisoare cu executare pentru abuz în serviciu cu consecințe deosebit de grave, dosarul aflându-se pe rol la Curtea de Apel București (de aici reiese posibilitatea că aceștia pot lua decizii abuzive).

**28.** Petenta susține că adevăratul motiv pentru care a fost concediată este faptul că a acționat societatea reclamată în instanță, această acțiune a generat concedierea petentei, încălcând astfel dispozițiile art. 65 din Codul Muncii care prevede clar: *„concedierea nu trebuie să aibă legătură cu angajatul, cauza este reală și serioasă dacă are un caracter obiectiv, ceea ce înseamnă că nu trebuie să dea expresie unor motive de ordin subiectiv ale angajatorului.”*

### **Sușinerile părții reclamate**

**29.** Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 8942/25.11.2021, partea reclamată solicită soluționarea speței în lipsă și invocă excepția obiectului vădit nefondat. Pe fond, se solicită respingerea petiției ca neîntemeiată.

**30.** În punctul de vedere, partea reclamată susține că la data de 03.03.2021 a organizat concursul pentru ocuparea postului de coordonator corp control, concurs la care a participat și petenta, obținând nota 2, iar în urma contestației formulate, comisia de soluționare a contestațiilor a reexaminat lucrarea acesteia și recorectând lucrarea i-a acordat nota 2,2. Întrucât a fost nemulțumită de nota obținută la concurs, petenta a solicitat în instanță anularea concursului din data de 03.03.2021, acțiune ce formează obiectul dosarului nr. 3909/109/2021. Conform acțiunii formulate, petenta apreciază că se impune anularea concursului din data de 03.03.2021 întrucât nu s-ar fi organizat conform dispozițiilor H.G. nr. 286/2011. Ulterior, acțiunea a fost precizată în sensul că înțelege să conteste adresa nr. 1955/17.03.2021, prin care i s-a adus la cunoștință modul în care a fost soluționată contestația formulată cu referire la nota obținută și modul de organizare al concursului.

**31.** Din acțiunea formulată în instanță de către petenta rezultă faptul că aceasta este nemulțumită de modul de organizare al concursului pentru ocuparea postului de coordonator corp control, fără însă a invoca motive discriminatorii.

**32.** Partea reclamată recunoaște că petenta este o persoană calificată, însă afirmația din cuprinsul petiției referitoare la faptul că nu ar fi fost acceptată la concursurile la care a participat este neîntemeiată. Aceasta a participat la concursurile organizate în cadrul societății, însă simpla participare la un concurs nu presupune în mod necesar și promovarea acestuia. Faptul că au fost candidați mai bine pregătiți la concursurile la care a participat și petenta, care au obținut punctaje mai mari, nu poate fi imputat societății și nici nu constituie vreo formă de discriminare.

**33.** Prin concluziile scrise depuse de către partea reclamată prin adresa înregistrată sub nr. 2329/30.03.2022, aceasta reiterează admiterea excepției obiectului vădit nefondat invocată anterior, iar pe fond se solicită respingerea petiției ca nefondată.

**34.** De asemenea, se învederează faptul că, la data de 03.09.2007, petenta a formulat cerere de angajare, fără a exprima vreo opțiune cu privire la încadrarea într-un anumit post, ci arătându-și disponibilitatea de a fi angajata subscrisei *„în limita locurilor disponibile”*.

**35.** La data de 02.07.2012 petenta a fost repartizată de către AJOFM Argeș către subscrisea pentru a fi angajată în funcția de „gestionar depozit”, post pentru ocuparea



căruia erau necesare studii medii, luând la cunoștință de clauzele generale ce urmează a fi înscrise în contractul individual de muncă, cunoscând că va fi angajată în funcția de „*gestionar bilete agenți economici*”, funcție pentru ocuparea căreia erau necesare studii medii și nu superioare.

**36.** Susținerile petentei referitoare la faptul că ar fi participat la un concurs în vederea angajării în cadrul societății sunt complet false, neadevărate, petenta fiind repartizată de către AJOFM Argeș la societate în funcția de gestionar, știind astfel de la data angajării faptul că ocupă un post ce presupunea deținerea de studii medii și nu superioare.

**37.** Atât timp cât petenta a ocupat un post ce presupunea sarcini de serviciu corespunzătoare unor studii medii, este evident faptul că nu a avut sarcini de serviciu ce presupuneau studii superioare, acest lucru reiese în mod cert din fișele de post.

**38.** Se subliniază faptul că petenta chiar dacă deține studii superioare, nu are nicio vechime într-un post corespunzător studiilor deținute.

**39.** În ceea ce privește modificarea locului în care aceasta își desfășura activitatea, se arată că modificările intervenite au avut la bază decizii cu privire la organizarea spațiilor birourilor și asigurarea unor condiții optime de muncă angajaților. Astfel, faptul că petenta era încadrată în cadrul departamentului „biroul financiar - contabil” al societății, nu presupunea și desfășurarea muncii în mod fizic alături de ceilalți angajați ai aceluia departament, avându-se în vedere atribuțiile diferite ale persoanelor direct implicate în operațiunile contabile și financiare și cele ale petentei care priveau gestionarea titlurilor de călătorie distribuite către terți.

**40.** Referitor la faptul că petenta a participat la mai multe concursuri desfășurate în cadrul societății, se arată că petenta nu a fost împiedicată în niciun mod să participe la concursurile pentru care îndeplinea condițiile legale de participare, însă simpla participare la un concurs nu presupune și o promovare sigură a acestuia, existând posibilitatea de a se prezenta și alți candidați care să fie mai bine pregătiți.

**41.** Singurul post vacant pentru care petenta nu a putut participa la concurs a fost acela de auditor intern, întrucât nu deținea vechimea necesară prevăzută de lege pentru a putea ocupa această funcție, respectiv vechimea minimă de 5 ani în funcția de economist.

**42.** Se arată că partea reclamată nu a avut niciodată vacant vreun post de economist pentru ocuparea căruia să nu fie necesară o vechime în funcție de minim 5 ani, astfel încât acesta este motivul pentru care petenta nu a putut participa la concursurile organizate pentru ocuparea posturilor de economist și auditor intern în cadrul societății. Lipsa experienței necesare ocupării unei funcții nu poate constitui motiv de discriminare, astfel încât considerăm că petenta nu a fost discriminată în această situație.

**43.** Referitor la concursul pentru ocuparea postului de coordonator corp control se arată că toți candidații au fost tratați în mod egal, nediscriminatoriu. Toți au participat la ambele probe ale concursului, lucrările acestora fiind corectate de aceeași comisie de examinare. La acest concurs, proba interviului nu a fost una eliminatorie, ci a avut ca obiectiv să descopere motivația fiecărui candidat pentru ocuparea postului, motiv pentru care au fost adresate aceleași întrebări tuturor candidaților.

**44.** În ceea ce privește aspectele invocate referitoare la modul de desfășurare a concursului, arătăm că acestea fac obiectul dosarului nr. 3909/109/2021 al Tribunalului Argeș.

**45.** Referitor la faptul că petentei i-au fost luate anumite atribuții de serviciu, partea reclamată atașează documente (referatul nr. 9706/13.12.2016 întocmit de șeful biroului

financiar - contabil, precum și procesul - verbal nr. 9448/06.12.2016) care cuprind motivele de fapt pentru care petentei i s-au luat atribuțiile de serviciu referitoare la evidența beneficiarilor de abonamente lunare speciale: în urma controlului Curții de Conturi din anul 2016, perioadă când petenta era în concediu de creștere a copilului, s-a constatat faptul că petenta a înregistrat în cursul anilor 2013 - 2014 în evidența informatică în mod eronat numele beneficiarilor și documentele justificative, existând neconcordanțe între baza de date informatică și cea faptică.

**46.** Din înscrisurile depuse la dosarul cauzei rezultă faptul că mai mulți angajați din cadrul departamentului financiar - contabil au întocmit fișe de activitate zilnică. De fapt, singurii angajați din cadrul departamentului care nu au întocmit astfel de fișe au fost vânzătoarele de bilete și abonamente, întrucât numărul acestora este egal cu cel al punctelor de vânzare, astfel încât această activitate nu putea face obiectul unei restrângeri.

**47.** În ceea ce privește concedierea petentei, aceasta a avut la bază reorganizarea activităților societății, fiind o decizie organizatorică ce a avut la bază criteriile de eficientizare și rentabilizare a activităților societății, reorganizare ce a vizat mai multe departamente din cadrul societății, aspect recunoscut și de către petentă, existând și salariați din alte departamente care au întocmit acele fișe de activitate (cum ar fi biroul tehnic, subscrisa depunând fișe de activitate întocmite în aceeași perioadă).

**48.** Contrar susținerilor petentei, copia fișelor de magazie depuse fac dovada faptului că activitatea desfășurată de aceasta nu era una complexă și nici nu era un volum mare de vânzări bilete către terți, astfel încât economic această activitate nu se mai justifica. Astfel, prin decizia de concediere s-a reținut că activitatea desfășurată de petentă presupunea distribuția de bilete, în medie, către 4 agenți economici zilnic, fiind irelevant numărul de carnete distribuite acestora. De altfel, chiar din înscrisurile și mențiunile făcute de petentă rezultă faptul că în cursul lunii iulie 2021 aceasta a distribuit un număr de 10 carnete de bilete, în condițiile în care societatea avea încheiate contracte cu un număr de 13 agenți economici, iar în totalul de 10 carnete sunt incluse și cele distribuite altor angajați, respectiv impiegaților.

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

**49.** Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

##### **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.”*

###### **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**

*„Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea.”*

#### **Art. 16 - Egalitatea în drepturi**

*„Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări. Nimeni nu este mai presus de lege.”*

#### **Art. 20 - Tratatul internațional privind drepturile omului**

*„Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte.*

*Dacă există neconcordanțe între pactele și tratatele privitoare la drepturile fundamentale ale omului, la care România este parte, și legile interne, au prioritate reglementările internaționale, cu excepția cazului în care Constituția sau legile interne conțin dispoziții mai favorabile.”*

#### **Art. 41 - Munca și protecția socială a muncii**

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

*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.”*

#### **Art. 53 - Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți**

*„Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.*

*Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.”*

#### **O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată**

##### **Art. 2**

*„(1) 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, apartenența 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.*



(7) „Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării”.

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

### **Convenția Europeană a Drepturilor Omului și Libertăților Fundamentale**

#### **Art. 10**

„Orice persoană are dreptul la libertate de exprimare. Acest drept include libertatea de opinie și libertatea de a primi sau a comunica informații ori idei fără amestecul autorităților publice și fără a ține seama de frontiere. Prezentul articol nu împiedică Statele să supună societățile de radiodifuziune, cinematografie sau televiziune unui regim de autorizare”.

„Exercitarea acestor libertăți ce comportă îndatoriri și responsabilități poate fi supusă unor formalități, condiții, restrângeri sau sancțiuni prevăzute de lege care, într-o societate democratică, constituie măsuri necesare pentru securitatea națională, integritatea teritorială sau siguranța publică, apărarea ordinii și prevenirea infracțiunilor, protecția sănătății, a moralei, a reputației sau a drepturilor altora, pentru a împiedica divulgarea informațiilor confidențiale sau pentru a garanta autoritatea și imparțialitatea puterii judecătorești”.

#### **Art. 14 Interzicerea discriminării**

„Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta Convenție trebuie să fie asigurată fără nicio deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”.

### **V. Principiile de analiză**

**50.** Curtea Constituțională a reținut că principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituția României nu înseamnă uniformitate, așa încât, dacă:

- a. la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal,
- b. la situații diferite, tratamentul juridic nu poate fi decât diferit. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat în această situație.

**51.** În cazul discriminării substanțiale sau de facto, atunci când se tratează într-o manieră identică două sau mai multe persoane sau situații care sunt în fapt diferite, Curtea Constituțională a arătat că tratarea diferită a unor probleme ce țin de inegalitate nu este numai permisă, ci chiar cerută.

**52.** Principiul egalității nu înseamnă uniformitate așa încât, dacă la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal, la situații diferite tratamentul nu poate fi decât diferit.

**53.** Suntem în prezența discriminării directe atunci când 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”.

**54.** Natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată hotărâtor de existența unui criteriu, ceea ce presupune o relație de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul invocat în situația

persoanei care se consideră discriminată. Art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece criteriile *expressis verbis* enumerate de lege sunt completate cu sintagma „*sau orice alt criteriu*” ceea ce, practic, oferă posibilitatea reținerii și a altor criterii nespecificate de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Condiția criteriului ca mobil determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca element care este concretizat, materializat, care constituie cauza actului sau faptei de discriminare și care, în situația inexistenței sau, după caz, a îndeplinirii condiției criteriului, nu ar determina săvârșirea discriminării.

**55.** De asemenea, o faptă poate fi considerată faptă de discriminare dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratatele internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională.

**56.** În anumite situații legislația europeană și cea a României prevede posibilitatea justificării obiective a unei fapte de diferențiere. Justificare obiectivă include existența unui scop legitim, atins prin metode adecvate și necesare. În analiza scopului legitim, trebuie analizată existența acestui scop raportat la dreptul atins prin diferențiere. În analiza metodei adecvate și necesare, trebuie analizat dacă prin metoda aleasă se atinge scopul dorit, și dacă există sau nu alte metode prin care scopul poate fi atins, fără a crea o situație de diferențiere. În hotărârea dată în cazul *Thlimmenos împotriva Greciei* din 6 aprilie 2000, CEDO a concluzionat că „*dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoage, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile*”.

**57.** Potrivit art. 11 din Directiva Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condiții de muncă potrivit cărora *”Statele membre introduc în sistemul lor juridic intern măsurile necesare pentru protecția lucrătorilor împotriva concedierii sau a oricărui alt tratament defavorabil din partea angajatorului aplicat ca reacție la o reclamație formulată la nivel de întreprindere sau la o acțiune în justiție vizând respectarea principiului egalității”*.

## **VI. Aplicarea principiilor la speță. Motivele de fapt și de drept**

**58.** Pe cale de excepție, în conformitate cu prevederile art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008 potrivit căroră *„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 director urmează să analizeze excepția obiectului vădit nefondat, invocată de către partea reclamată.

**59.** În fapt, Colegiul director reține că petiția relevă o situație reclamată de petentă, faptul că a fost concediată pentru că a acționat în instanță angajatorul pentru anularea unui concurs la care a participat dar nu l-a promovat.

**60.** În drept, Colegiul director urmează să analizeze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare,

republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării și constituie o eventuală victimizare

**61.** Examinând petiția, Colegiul director reține că petenta reclamă un tratament advers ca urmare a unei acțiuni în justiție, aspecte care intră în sfera de reglementare a O.G. nr.137/2000, republicată și ca urmare respinge excepția, C.N.C.D având atribuții în a analiza faptele sesizate.

**62.** 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. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. 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 discriminării, așa cum este definită în 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 O.G. nr. 137/2000, republicată.

**63.** Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată.

**64.** Colegiul director reține prevederile art. 2 alin. (7) din O.G. nr.137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, conform căroră „*constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării*”.

**65.** Victimizarea reprezintă o formă de discriminare, introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000, și prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000.

**66.** În acest sens, reținem că în materia legislației nediscriminării, astfel cum este transpus *aquis-ul communautaire*, pentru a ne găsi în situația unei fapte de victimizare este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive acesteia. Astfel, fapta de victimizare se circumstanțiază într-un tratament advers care poate îmbraca diferite forme. Formularea textului cuprinde sintagma „tratament advers” aplicat unei persoane însă textul art. 2 alin. (7) nu definește *expressis verbis* tratamentul advers. Sintagma „orice tratament” denotă intenția legiuitorului de a cuprinde o arie largă de comportamente, și nu una restrictivă, ceea ce permite reținerea unor calificări diferite în practică, și care pot să varieze de la caz la caz, circumscrise însă caracterului advers sau contrar. În acest sens trebuie luați în considerare mai mulți factori, împreună sau separat: contextul în care s-au

produs faptele incriminate, durata „tratamentului” aplicat, efectele și consecințele sale asupra persoanei care le-a suferit, etc.

**67.** Mobilul sau cauza tratamentului advers este determinat de introducerea unei plângeri, sesizări sau acțiuni în justiție. Astfel, actul care determină săvârșirea faptei de victimizare este inițierea unei proceduri administrative sau judiciare, prin introducerea unei plângeri respectiv prin formularea unei acțiuni în justiție, ceea ce presupune existența unei legături de cauzalitate, în lipsa căreia nu se poate reține victimizarea.

**68.** Raportat la prevederile art. 2 alin. (7) din O.G. nr.137/2000, republicată, reținem că tratamentul advers este venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării. Inițierea procedurii administrative sau judiciare prin introducerea unei plângeri respectiv a unei acțiuni în justiție, este condiționată de invocarea încălcării principiului tratamentului egal și al nediscriminării. Acest element constitutiv al victimizării presupune ca plângerea sau acțiunea în justiție care a determinat tratamentul advers să fi avut ca obiect încălcarea principiului egalității, respectiv al nediscriminării. Lipsa invocării principiului egalității și nediscriminării determină imposibilitatea reținerii faptei de victimizare. Manifestarea comportamentului contrar sau advers împotriva părții inițiatore, care se poate materializa fie într-o singură acțiune ulterioară sau mai multe acțiuni concomitente îndreptate împotriva acestuia, este determinată, în cazul victimizării, de invocarea prealabilă în cadrul procedurilor administrative sau judiciare a încălcării anterioare a principiului egalității și nediscriminării.

**69.** Colegiul director reține că petenta a fost repartizată în anul 2012 de către AJOFM Argeș pentru a fi angajată în funcția de „gestionar depozit”, pentru ocuparea căreia erau necesare studii medii, luând la cunoștință de clauzele generale ce urmează a fi înscrise în contractul individual de muncă și cunoscând că va fi angajată pe funcția de „gestionar bilete agenți economici”, funcție pentru ocuparea căreia erau necesare studii medii, chiar dacă aceasta avea studii superioare.

**70.** Pe perioada ocupării postului, aceasta nu a îndeplinit sarcini de serviciu ce presupuneau studii superioare, acest aspect reieșind din fișele de post atașate la dosar, motiv pentru care aceasta nu are nicio vechime într-un post corespunzător studiilor deținute. Chiar dacă a participat la mai multe concursuri desfășurate în cadrul societății, pentru care îndeplinea condițiile legale de participare, singurul la care nu s-a putut înscrie a fost acela de auditor intern, întrucât nu deținea vechimea necesară prevăzută de lege pentru a putea ocupa această funcție, respectiv vechimea minimă de 5 ani în funcția de economist.

**71.** Referitor la concursul pentru ocuparea postului de coordonator corp control Colegiul director reține că toți cei 3 candidații au participat la ambele probe ale concursului, lucrările acestora fiind corectate de aceeași comisie de examinare. La acest concurs, proba interviului nu a fost una eliminatorie, ci a avut ca obiectiv să descopere motivația fiecărui candidat pentru ocuparea postului, motiv pentru care au fost adresate aceleași întrebări tuturor candidaților, iar la proba scrisă, subiectele și timpul alocat rezolvării au fost aceleași pentru toți candidații.

**72.** De asemenea Colegiul director reține că prin Hotărârea nr. 6323/2022 a Tribunalului Argeș s-a dispus anularea concursului pentru ocuparea postului de coordonator corp control, ce face obiectul dosarului nr. 3909/109/2021 și reorganizarea acestuia, în prezent dosarul aflându-se la Curtea de Apel Pitești, în apel, cu termen de judecare 03.11.2023.

**73.** Colegiul director reține că în urma unui control efectuat de Curtea de Conturi în anul 2016, s-au constatat nereguli/neconcordanțe în introducerea în mod eronat de informații în programul informatic pentru beneficiarii de abonamente subvenționate existând neconcordanțe semnificative între datele personale și datele înscrise în documentele justificative, în baza cărora s-au acordat abonamente la transportul pentru călători pentru persoanele care au beneficiat de abonamente subvenționate în perioada 2013-2016. Conform fișelor de post, s-a constatat că petenta a fost cea care avea atribuții în culegerea și prelucrarea datelor din documentele justificative și care a introdus în mod eronat informații în programul informatic, motiv pentru care șeful direct a propus ca la revenirea din concediul de îngrijire copil să nu i se mai atribuie această atribuție.

**74.** În ceea ce privește concedierea petentei, Colegiul director reține că aceasta a avut la bază reorganizarea activităților societății, fiind o decizie organizatorică ce a avut la bază criteriile de eficientizare și rentabilizare a activităților societății, reorganizare ce a vizat mai multe departamente din cadrul societății. Din înscrisurile depuse la dosarul cauzei, rezultă faptul că mai mulți angajați din cadrul departamentului financiar - contabil dar și din alte departamente care au întocmit fișe de activitate zilnică, singurii angajați care nu au întocmit astfel de fișe au fost vânzătoarele de bilete și abonamente, întrucât numărul acestora este egal cu cel al punctelor de vânzare, astfel încât această activitate nu putea face obiectul unei restrângeri.

**75.** Prin Hotărârea nr. 3633/2022 definitivă a Curții de Apel Pitești, instanța anulează decizia de concediere nr.77/28.07.2021 și dispune reintegrarea petentei pe postul deținut anterior concedierii și obligă la plata unei despăgubiri egală cu salariile indexate, majorate și actualizate, precum și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat petenta, de la data concedierii și până la reintegrarea efectivă pe post.

**76.** Față de aceste considerente, coroborat petiției și materialului probatoriu aflat la dosar, Colegiul director reține că petenta a contestat în instanță anularea concursului pentru ocuparea postului de coordonator corp control și decizia de concediere, în consecință nu poate fi interpretată ca fiind o reacție adversă venită ca urmare a unei plângeri sau acțiuni în justiție cu privire la încălcarea principiului nediscriminării și al tratamentului egal.

**77.** Prin urmare, Colegiul director constată că nu se poate reține întrunirea cumulativă a elementelor constitutive ale victimizării care s-au circumstanțiat, or au luat naștere, ca urmare a plângerilor adresate instanței de judecată, având în vedere că acțiunile din instanță ale petentei au vizat anularea concursului pentru ocuparea postului de coordonator corp control, ce face obiectul dosarului nr. 3909/109/2021 și contestarea deciziei de concediere, ce a făcut obiectul dosarului nr. 7470/109/2021 al Tribunalului Argeș.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,



**COLEGIUL DIRECTOR  
HOTĂRĂȘTE:**

1. Respinge excepția obiectului vădit nefondat invocată de către partea reclamată.
2. Faptele sesizate nu întrunesc elementele constitutive care s-ar circumscrie unei fapte de victimizare conform art. 2 alin. (7) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

**VI. Modalitatea de plată a amenzii**

Nu este cazul.

**VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita**

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

**Membrii Colegiului director prezenți la ședință:**

**ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru**

**BABUȘ Radu – Membru**

**BĂNICĂ Cerasela – Membru**

**GRAMA Horia – Membru**

**OLTEANU Cătălina – Membru**

**RAIU Cătălin – Membru**

**SĂVULESCU Radu – Cosmin - Membru**

*Data redactării: 29.09.2023  
Redactată și motivată R.B./F.L.I.*

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu

