



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 589 din 15.11.2023

Dosar nr: 428/2022

Petiția nr: 4603/01.07.2022

Petent:

Reclamat: Societatea ..SRL

Obiect: petentul acuză societatea angajatoare și managerul de securitate al firmei de hărțuire la locul de muncă cu scopul ca petentul să își dea demisia.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

1. Societatea SRL

II. Procedura de citare a părților

2. 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.

3. Prin adresa nr. 4603/05.08.2022 a fost citat petentul, iar prin adresa nr. 5491/05.08.2022 a fost citată partea reclamată, părțile fiind invitate la ședința de audieri din data de 08.09.2022 (filele 5-6 la dosar).

4. Petentul a comunicat la dosar, la data de 07.09.2022, un punct de vedere însoțit de înscrisuri (filele 8-18 la dosar).

5. Punctul de vedere și înscrisurile depuse la dosar au fost comunicat părții reclamate prin adresa înregistrată cu nr. 6763/28.09.2022, acordându-se acesteia un termen pentru depunerea de concluzii scrise (fila 21 la dosar). S-a revenit cu adresa nr. 7707/28.10.2023 (filele 21-27 la dosar)

6. Partea reclamată nu a transmis un punct de vedere/note scrise sau alte înscrisuri la dosar.

7. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

8. Petentul sesizează Consiliul cu privire la o posibilă faptă de discriminare asupra sa, precizând că acesta a fost angajat la societatea reclamată, în perioada 27.01.2020-23.01.2022 ca agent de securitate la obiectivul ... S-a convenit la angajare că acest obiectiv



este singurul loc la care petentul se poate deplasa în timp util, cu cheltuieli de transport acceptabile, cu un program de lucru de 24 de ore și 72 ore liber.

9. Petentul arată că a fost angajat cu salariul minim pe economie, această companie oferind salarii destul de mici iar ștatele de plată sunt, de fapt, liste comune pe care este menționat „drepturi aferente pe luna X + CO”, concediul de odihnă fiind inclus în salariu. De asemenea, se mai semnează o „fițuică” obligatorie pe care scrie „mi-am primit toate drepturile”. Salariul se dă în numerar cu foarte mare întârziere, de câte 2-3 luni, însă angajații au semnat de fiecare dată aceste liste și declarații, scopul fiind de a-și păstra locul de muncă.

10. Petentul a făcut o sesizare la ITM .. cu privire la abuzurile menționate și a solicitat companiei să îi acorde concediul de odihnă convenit. Ca răspuns la cererea de concediu adresată companiei, petentul a fost mutat disciplinar la Stația de sortare .., pe o perioadă nedeterminată, cu program de 8 ore/zi, de luni până vineri, începând cu data de 02.08.2021.

11. În data de 2 august petentul a plecat să localizeze punctul de lucru, să evalueze traseul și transportul în comun, având grijă să punteze pentru a nu fi sancționat ca nemotivat. În accepțiunea petentului conducerea firmei nu cunoaște obiectivele de pază, el fiind trimis la obiectivul menționat și fiind nevoit să întrebe localnicii unde este stația de sortare. Fiind îndrumat spre locație, acesta a început să caute pe malul opus al râului Mureș, prin drumuri alunecoase și pline de gropi adânci, fiind prins de o furtună foarte puternică care i-a provocat avarii autoturismului personal. La locația de pază unde a fost trimis petentul, agentul de securitate prezent la obiectiv i-a spus acestuia că pe acolo nu se poate circula decât atunci când solul este uscat, se merge până la asfalt pe jos, în jur de 4 km, iar autobasculantele circulă doar după ce șoferii se interesează cu privire la condițiile drumului.

12. Se arată că agenții de pază de la acest obiectiv aveau un program de 48 ore de lucru cu 96 de odihnă tocmai din cauza dificultăților de a veni și a pleca de la această locație, aceștia locuind relativ aproape comparative cu petentul care are o distanță de parcurs de 72 km pe sens plus 4 km pe jos, zilnic, cheltuielile de transport ajungând la nivelul salariului obținut.

13. Petentul s-a întors la vechiul loc de pază cu aprobarea șefului de obiectiv și a trimis un e-mail conducerii firmei prin care solicita decontarea cheltuielilor de transport și diurnă menționând că aceste condiții îl vor ajuta în respectarea deciziei de a prelua obiectivul la care a fost trimis. Tot prin e-mail i s-a cerut petentului să meargă în continuare la obiectivul din .. unde a fost repartizat, conducerea apreciind că solicitările petentului sună a șantaj și amenințare sens în care vor lua măsuri legale la adresa acestuia.

14. Petentul a solicitat, după câteva zile o adeverință cu numărul de zile de concediu medical pentru a se interna în spital, fiind refuzat. Adeverința i-a fost eliberată doar la intervenția telefonică a conducerii spitalului însă nu conținea specificarea numărului de zile de concediu medical.

15. Se arată că în ianuarie 2022, beneficiarul serviciilor de pază a hotărât să rezilieze contractul cu firma de pază iar petentul a solicitat prin e-mail să i se comunice informații privind situația lui, iar în cazul în care urmează să fie disponibilizat, să i se trimită decizia de încetare a activității, precum și documentele necesare pentru obținerea ajutorului de șomaj și să i achite toate restanțele salariale inclusiv contribuțiile la bugetul de stat. Managerul de securitate l-a sunat pe șeful de obiectiv și l-a informat cu privire la deciziile pe care le-a luat în ceea ce îl privește pe petent, acesta a replicat că „nu o să vadă el așa ceva de la mine” și i-a trimis Dispoziția din data 28.01.2022 în care este stipulat faptul că petentul a demisionat la cerere. Petentul afirmă că el nu și-a dat demisia iar această acțiune asupra lui a fost făcută în așa fel încât el să nu beneficieze de ajutorul de șomaj, acesta neprimind salariul pe lunile

decembrie 2021 și ianuarie 2022 și nu a beneficiat de banii pe concediul de odihnă neefectuat din perioada ianuarie 2020-ianuarie 2022.

16. În concluzie, petentul apreciază că faptele descrise se încadrează în prevederile OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, considerând că managerul de securitate l-a hărțuit la locul de muncă. Petentul solicită admiterea petiției astfel cum a fost formulată.

17. În susținerea celor menționate în petiție, petentul a depus la dosar următoarele înscrisuri: înștiințarea de detașare, procesul-verbal de primirea postului în obiectiv, corespondența cu conducerea societății, adeverințe (filele 10-18 la dosar).

18. Petentul a comunicat un punct de vedere la dosar, în data de 07.09.2022, în care menționează următoarele:

19. Societatea angajatoare nu și-a achitat față de petent salariile restante, banii pe concediile neefectuate și nici contribuțiile aferente la bugetul de stat și nici nu a refăcut statele de plată. Managerul de securitate a afirmat că nu va mai da niciun ban angajaților aflați în aceeași situație cu petentul, aceștia fiind îndrumați de ITM .. și Inspectoratul Muncii .. să acționeze în instanță societatea.

20. Un alt aspect pe care petentul dorește să îl semnaleze este acela că toate actele emise de angajator inclusiv deciziile sunt semnate de administratorul societății despre care agentul de securitate menționa mereu că este grav bolnav, semnătura lui apărând pe documente de cele mai multe ori foarte rapid, fiind identică.

21. Petentul consideră că societatea angajatoare se face vinovată și de faptul că în urma unei decizii judecătorești prin care i s-a solicitat să pună poprire 1/3 din salariul petentului, aceasta nu a acceptat însă nu a asigurat salariul petentului astfel încât petentul să poată plăti, fiind pus în situația de a fi executat silit. În ceea ce privește autoturismul avariat, petentul arată că nu a reușit nici până în prezent să îl repare deoarece nu dispune de banii necesari.

22. Petentul solicită admiterea petiției.

Susținerile părții reclamate

23. Partea reclamată nu a depus la dosar un punct de vedere, note/concluzii scrise sau alte înscrisuri în susținerea dreptului la apărare.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Drept național și internațional aplicabil/ jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Legislația internă

Constituția României

Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni

Art. 4 alin. (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.”

Egalitatea în drepturi

Art. 16

„(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

(2) Nimeni nu este mai presus de lege.

(3) Funcțiile și demnitățile publice, civile sau militare, pot fi ocupate, în condițiile legii, de persoanele care au cetățenia română și domiciliul în țară. Statul român garantează egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru ocuparea acestor funcții și demnități.

(4) În condițiile aderării României la Uniunea Europeană, cetățenii Uniunii care îndeplinesc cerințele legii organice au dreptul de a alege și de a fi aleși în autoritățile administrației publice locale.”

OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată

Art. 2

„(1) Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”

Art. 20

(6) „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. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”

Legislație internațională

Convenția Europeană a Drepturilor Omului

Articolul 14

Interzicerea discriminării

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

Principiile de analiză

Litera și spiritul Constituției României interzice ambele fețe ale discriminării: atât cea formală cât și cea substanțială.

Suntem în prezența discriminării formale sau *de jure* atunci când există o diferențiere sau un tratament diferit între două persoane sau situații neexistând nici o distincție relevantă între

ele. Astfel, Curtea Constituțională a statuat în mod constant că „*principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale*”.¹

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”² în această situație.

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.

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.”³

Totodată conform jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului, diferența de tratament devine discriminare, în sensul art. 14 din Convenție, atunci când autoritățile statale induc distincții între situații analoage sau comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Astfel, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, trebuie stabilit că persoanele care se află în situații analoage sau comparabile beneficiază de un tratament preferențial, și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă (Fredin c. Suediei, Hoffmann c. Austriei, Spadea și Scalabrino c. Italiei, Stubbings și alții c. Regatului Unit).

Discriminarea directă

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”.

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.

¹ Decizia nr. 349/2001, M.Of. nr. 240/2002,

² Decizia nr. 312/2001, M.Of. nr. 99/2002, Decizia nr. 82/2002, M.Of. nr. 261/2002

³ Decizia nr. 116/2002, M. Of. Nr. 317/2002, Decizia nr. 92/2002, M.Of. nr. 338/2002.

➤ în cazul criteriului de vârstă: tratamentul diferențiat nu este justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare – justificarea obiectivă se aplică doar în cazul criteriului vârstei.

În analiza excepțiilor invocate în prezenta cauză:

24. Colegiul director se raportează la solicitările petentului de a se constata că tratamentul aplicat în cazul său este unul discriminatoriu prin nerespectarea dreptului de angajat, Colegiul director urmând a analiza cauza prin prisma excepției de necompetență materială a CNCD pentru aspectele privind neacordarea salariului și a celorlalte venituri cuvenite.

25. În drept, potrivit dispozițiilor art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, care prevăd „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției”, Colegiul director urmează a analiza și a se pronunța cu prioritate asupra excepției invocate din oficiu în prezenta cauză.

26. În dezbaterile privind analiza excepției, examinând solicitările petentului, legislația aplicabilă și practica invocată în situații similare, Colegiul director urmează a admite excepția de necompetență constatând că, având în vedere atribuțiile stabilite prin OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate pronunța pentru aspecte ce țin de raporturile de muncă, respectiv neacordarea salariului și a celorlalte venituri cuvenite (plata concediilor de odihnă neefectuate și contribuțiile aferente la bugetul de stat).

27. Având în vedere aceste considerente, Colegiul director urmează a analiza fondul cauzei, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta fiind sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare.

Aplicarea principiilor la speță

28. În fapt, Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare asupra petentului, care consideră că angajatorul întreprinde și exercită fapte de hărțuire împotriva lui deoarece acesta a reclamat la instituțiile abilitate faptul că nu se respectă de către angajator regulile prevăzute de legislația muncii și de contractul individual de muncă.

29. Colegiul director este chemat să analizeze, potrivit obiectului petiției și a înscrisurilor depuse la dosarul cauzei, fapte ce pot aduce atingere demnității umane, prin manifestări și atitudini ostile care pot crea un cadru intimidant ori degradant. Colegiul director urmează a se pronunța asupra aspectelor sesizate de petent respectiv, asupra tratamentului aplicat acestuia și a modului în care i s-a adresat partea reclamată, în condițiile în care există o neînțelegere sau un conflict la locul de muncă.

30. În drept, Colegiul director se raportează la actul normativ care reglementează prevenirea și combaterea 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 OG nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul analizează, în strânsă legătură, în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al OG nr.137/2000, 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 către OG nr. 137/2000, republicată.

31. 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. 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.*

32. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2, alin.1 din OG nr.137/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare, 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.

33. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din OG nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 alin.1 din OG nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai din cauza apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă 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, 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 constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

34. 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.

35. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petent se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare.

36. În speța de față, petentul susține că a fost discriminat de partea reclamată care, prin acțiunile, remarcile și concluziile din cadrul activității cu acesta, în calitate de angajat al companiei de pază, i-a încălcat acestuia în mod flagrant un drept fundamental, petentul fiind ținta unor manifestări cu scop ofensator ce i-au adus o atingere a imaginii de sine și a demnității sale, asupra lui fiind exprimată o formă de abuz și discriminare prin crearea unui cadru intimidant, necolegial, inadecvat și ofensiv, reprezentată prin acțiunile părții reclamate în dezacord cu dispozițiile OG nr. 137/2000.

37. Din ansamblul înscrisurilor depuse de părți la dosar nu se poate reține că faptele imputate în sarcina părții reclamate au fost determinate de un criteriu invocat de prevederile OG nr. 137/2000. După cum se arată în punctele de vedere exprimate, în relațiile de muncă dintre petent și coordonatorul activității/reprezentantul companiei a existat o stare de normalitate, petentul lucrând într-un mediu favorabil, punctul de plecare al incidentului dintre petent și partea reclamată fiind legat de faptul că petentul a făcut o sesizare la ITM Alba menționând anumite abuzuri și a solicitat companiei să îi acorde concediul de odihnă cuvenit, acesta fiind apoi mutat la un alt dispozitiv, pe o perioadă nedeterminată, cu program de 8 ore/zi, de luni până vineri, începând cu data de 02.08.2021.

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

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

§56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §62).

40. Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, petentul neavând precizat un criteriu în baza căruia se consideră discriminat, neputând fi reținută o legătură de cauzalitate între criteriu și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării și dispunerii de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, respectiv tratamentul discriminatoriu și abuzul aplicate petentului prin crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, ofensiv

41. Prin petiția formulată petentul afirmă că nu a beneficiat de înțelegere din partea reprezentantului companiei, în speță fiind vorba despre nemulțumirile petentului în ceea ce privește nerespectarea de către angajator a clauzelor existente în contractul de muncă și de aplicare a unui tratament abuziv asupra petentului în calitate de angajat prin interzicerea concediului de odihnă, excluderea lui din mediul de lucru și neacordarea salariului și a celorlalte venituri cuvenite ca diferențe salariale, toate sub imperiul raportului de subordonare dintre angajat și angajator.

42. După cum se reține în jurisprudență, în materia acțiunilor de discriminare sarcina probei este împărțită în sensul că petentul are obligația de a demonstra faptul că tratamentul diferențiat reproșat are ca motiv unul dintre criteriile enunțate și, totodată, trebuie să facă dovada existenței unui tratament diferențiat și a criteriului care a stat la baza acestuia iar partea reclamată într-o astfel de acțiune trebuie să arate, ulterior, faptul că această conduită a fost una justificată de un motiv rezonabil.

43. Cu privire la criticile aduse angajatorului în ceea ce privește apariția unui comportament ostil și inadecvat, Colegiul director reține faptul că, petentul, sesizând ITM și Inspectoratul Muncii ..., a fost îndrumat să acționeze în instanță societatea, elementele expuse fiind circumscrise raporturilor de muncă, în speță punându-se în discuție modul de interpretare și aplicare a cadrului legal incident în domeniul dreptului muncii.

44. Cu privire la existența vreunui drept încălcat, Colegiul director precizează faptul că, în relațiile de serviciu, chiar și atunci când există o relație de subordonare, trebuie să fie respectată demnitatea umană prin folosirea unui limbaj decent și adecvat.

45. Din analiza obiectului petiției, raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, neexistând un criteriu de discriminare, nefiind încălcat principiul nediscriminării. Lipsa unui element constitutiv al faptei de discriminare duce în mod direct la inexistența acestei fapte.

46. De altfel, se constată că din cuprinsul petiției nu se înțelege care este criteriul în baza căruia petentul se consideră discriminat în conformitate cu prevederile art. 2, alin (1) din OG nr. 137/2000 și nici nu sunt prezentate situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit din cauza apartenenței persoanei la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior, pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

47. Prin urmare, Colegiul director dispune că, în cazul semnalat de petent, nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit art. 2, alin. 1 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nefiind îndeplinite condițiile cerute de lege și anume existența vreunui criteriu de discriminare.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20, alin.(1), din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, astfel cum este definită de art. 2, alin.1 din OG nr. 137/2000, republicată (lipsă criteriu de discriminare);
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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:

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA - Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – membru,

JURA CRISTIAN – membru

OLTEANU CĂTĂLINA – membru

SĂVULESCU RADU COSMIN – membru

Redactat/Motivat: AND/FL

Data: 27.12.2023

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.