



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 158 Din 10.04.2024

Dosar nr: 393/2022

Petiția nr: 4183/15.06.2022

Petent: ..

Reclamat: Centrul de Transfuzie Sanguină ..

Obiect: petentul se consideră hărțuit la locul de muncă.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1. . . .

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. Centrul de Transfuzie Sanguină

II. Procedura de citare a părților

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

4. Prin adresa nr. 4183/04.07.2022 a fost citat petentul, iar prin adresa nr. 4646/04.07.2022 a fost citată partea reclamată, părțile fiind invitate la ședința de audieri din data de 19.07.2022 (filele 32-33 la dosar).

5. Totodată, s-a adus la cunoștința părților faptul că, din oficiu, Colegiul director a invocat excepția de tardivitate pentru aspectele invocate anterior termenului de un an de la data depunerii sesizării petentului, respectiv aspectele invocate anterior datei de 15 iunie 2021 și, de asemenea, a invocat excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru aspectele ce țin de litigiile de muncă, în ceea ce privește relațiile de muncă cu angajatorul.

6. Partea reclamată a comunicat un punct de vedere la dosar, înregistrat cu nr. 4947/15.07.2022, însoțit de înscrisuri (filele 37-46 la dosar).

7. Petentul a comunicat un punct de vedere înregistrat cu nr. 5003/19.07.2022 însoțit de înscrisuri (filele 64-80 la dosar).

8. Punctele de vedere și înscrisurile depuse la dosar au fost comunicate părților prin adresele nr. 5177/25.07.2022 și , respectiv nr. 5181/25.07.2022, acordându-se acestora un termen pentru depunerea de concluzii scrise.

9. Petentul a transmis la dosar concluzii scrise la data de 10.08.2022 (filele 86-88 la dosar).



10. Partea reclamată a transmis la dosar concluzii scrise la data de 11.08.2022 (filele 89-92 la dosar).

11. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentului

12. Petentul sesizează Consiliul cu privire la o posibilă faptă de discriminare asupra sa, arătând următoarele:

13. Petentul reclamă hărțuirea la care este supus la locul de muncă de către instituția angajatoare pornind de la un istoric cu 11 ani în urmă, arătând că în perioada 2003-2006 i s-a redus pentru prima dată programul de lucru la jumătate de normă. În lunile mai și iunie 2010, în perioada când petentul se afla în spital, s-a discutat de către conducere desființarea postului de auditor intern economist pe care îl ocupa și, deoarece acesta nu a vrut să semneze schimbarea de post, a fost mutat ca simplu economist la contabilitate, menținându-se programul de lucru de 4 ore și fiindu-i interzis accesul la documentele contabile.

14. Petentul arată că în toamna anului 2011, în urma unui control de audit de la Ministerul Sănătății, conducerea i-a interzis să mai lucreze ca auditor intern pe motiv că postul se desființează și, după destituirea lui din funcție unii colegi nu au mai vorbit cu el, încercându-se izolarea lui. Deși petentul a solicitat angajarea cu normă întreagă, i s-a comunicat că acest lucru nu este posibil deoarece nu vor primi aprobarea de la INHT București deși, afirmă petentul, alți colegi au avut prioritate la întregire de program de lucru.

15. Se arată că în data de 31.01.2021 petentul a fost evacuat din biroul contabilitate unde avea atribuții, fiind mutat în alt birou. Deoarece în luna februarie 2021 petentul a refuzat să facă o inventariere pe care o aprecia falsă, acesta a avut un conflict cu una dintre colege care i-a făcut plângere penală. Fînd convocat de conducere să dea explicații pentru acest eveniment, în urma dosarului penal, petentul a refuzat deoarece în documentele de la poliție se preciza faptul că nu se va face niciun comentariu pe marginea evenimentelor până la proces. În urma acestui refuz petentul a fost sancționat cu reducerea salariului cu 5% pe 3 luni, respective lunile septembrie-noiembrie 2021.

16. În punctul de vedere comunicat la dosar, petentul reiterează cele expuse anterior în petiție, atașând următoarele înscrisuri: corespondență cu instituția angajatoare, rapoarte de audit pe perioada 2001-2009, fișe de evaluare, plângerea prealabilă și răspunsul la aceasta, decizia de sancționare disciplinară (filele 66-80 la dosar).

17. În concluziile scrise depuse la dosar, petentul menționează că, în petiție, acesta a efectuat un istoric al faptelor petrecute în intervalul 2010-2021 avînd două argumente pentru care a procedat în acest mod. Pe de o parte, consideră că istoricul este relevant tocmai pentru a contura în special cele reclamate referitoare la anul 2021 și, pe de altă parte, este vorba și despre acte și fapte produse în formă continuată.

18. Petentul menționează că cel mai important aspect al plîngerii este cel legat de menținerea acestuia la un program de lucru cu jumătate de normă în pofida solicitărilor repetate ale acestuia, nenegate de angajator și întărite de actele depuse de părți, coroborat chiar cu alte angajări de personal.

19. În continuarea expunerii, se arată că petentul a deținut funcția de auditor intern, fiind angajat cu 8 ore și ulterior, a fost retrogradat la funcția de economist și pe o perioadă de



lucru de 4 ore, acordul lui producându-se forțat, nu volitiv și liber, prin care i s-a cerut să fie de acord cu această modificare forțată de împrejurările respective. Relevanța majoră este faptul că din 2010 și până în prezent, petentul a dorit permanent să lucreze cu normă întreagă, fiind împiedicat prin actele și faptele angajatorului, deși era posibil să revină la munca cu durată de 8 ore. Se apreciază că această dorință a petentului de revenire la muncă cu normă întreagă a fost ignorată de către angajator timp îndelungat, preferându-se de către acesta angajarea în continuare a persoanelor retrase din activitate.

20. Petentul susține că prin prezentarea celor de mai sus, inclusiv în anul 2021, s-a produs o discriminare a lui de către angajator, prin lipsirea lui de dreptul de a beneficia de o normă întreagă astfel cum avusese anterior anului 2010, fiind însă ignorat permanent.

21. În ceea ce privește desfășurarea activității, petentul arată că angajatorul l-a obstrucționat să își desfășoare activitatea, acesta ajungând să fie un om complet controlat și limitat și, indiferent cât de contestată era activitatea lui, nu a fost concediat din motive care țin de activitatea lui sau alte asemenea.

22. Referitor la incidentul din februarie 2021, de pretinsă agresiune, se arată că acesta nu face obiectul sesizării, urmându-se procedurile pe linie dreaptă și, de asemenea, operează prezumția de nevinovăție.

23. În concluzie, petentul consideră că cererea lui este întemeiată în sensul și pentru motivele arătate permanent și apreciază că faptele descrise se încadrează în prevederile OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată și solicită admiterea petiției astfel cum a fost formulată.

Susținerile părții reclamate

24. Partea reclamată a depus la dosar un punct de vedere în care arată următoarele:

25. Pe cale de excepție, reclamata invocă următoarele excepții:

➤ excepția tardivității introducerii petiției pe motiv că majoritatea faptelor reclamate fac referire la perioada 2003-2006 sau 2010-2011, fiind totodată reclamat și un incident din februarie 2021, care este obiect al unui dosar penal în care petentul din prezenta cauză are calitatea de inculpat, aspectele invocate având în vedere o perioadă care depășește cu mult termenul de un an de la față de momentul depunerii sesizării (15.06.2022).

➤ excepția văditei necompetențe pe motiv că aspectele reclamate de petent vizează nemulțumiri precum reducerea programului de muncă, încadrarea ca economist, modalitatea în care au fost efectuate evaluările profesionale anuale sau cea în care s-au derulat raporturile profesionale cu fosta contabilă șefă sau sancțiunile aplicate împotriva sa, aspectele invocate vizând un eventual litigiu de muncă ca urmare a modalității de derulare a raporturilor de muncă. Niciuna din presupusele fapte sesizate nu vizează noțiunea de discriminare în înțelesul OG nr. 137/2000 astfel că, nici soluționarea petiției nu este de competența materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

26. Pe fondul cauzei, reclamata subliniază faptul că sesizarea este nefondată iar faptele și aspectele reclamate de acesta nu au un caracter discriminatoriu. În sinteză, faptele învederate vizează elemente care țin în concret de următoarele 3 categorii: modalitatea de derulare a raporturilor de muncă, suspiciunile și acuzele nefondate ale petentului în ceea ce îi privește pe angajații instituției și consecințele faptei ilicite ale acestuia și care fac obiectul unui dosar penal în curs de soluționare și în cadrul căruia are calitatea de inculpat.

27. Se arată că încadrarea petentului și modalitatea de derulare a raporturilor de muncă cu acesta s-a realizat cu respectarea întocmai a dispozițiilor legale incidente, atât din prisma



încadrării în muncă și a modalității în care s-a realizat modificarea timpului de muncă în anul 2010, cât și din prisma manierei în care acesta a fost evaluat din punct de vedere profesional și inclusiv din prisma temeiniciei deciziilor de sancționare disciplinară.

28. Reclamata apreciază că niciunul din aspectele sesizate în petiție nu a fost obiectul unei conduite sau a săvârșirii unor fapte cu caracter discriminatoriu din partea angajatorului, în context arătându-se că modalitatea de desfășurare a activității și acordarea punctajului la evaluarea profesională au fost consecința manierei deficitare în care angajatul a înțeles să își îndeplinească atribuțiile care îi incumbau și, în egală măsură, și aplicarea sancțiunilor disciplinare dispuse împotriva angajatului. Aceasta s-a realizat cu respectarea prevederilor legale incidente, în urma convocării angajatului și a cercetării sale disciplinare, prin emiterea mai multor decizii care au fost contestate și care au avut la bază chiar conduita acestuia, conduită care a constat inclusiv în agresarea verbală și fizică a mai multor colegi.

29. În concluzie, partea reclamată apreciază că nu a avut loc nicio încălcare a egalității de tratament sau discriminare, așa cum a fost menționată de petent și, având în vedere toate aspectele prezentate, se solicită respingerea petiției.

30. În susținerea celor menționate în punctul de vedere, reclamata a depus la dosar următoarele înscrisuri: dispoziție cu privire la încadrarea în muncă, înștiințare, notă informativă, procese-verbale, decizie de sancționare disciplinară, decizii, convocator (filele 50-62 la dosar).

31. În concluziile scrise depuse la dosar, partea reclamată menționează că în punctul său de vedere, petentul nu a făcut nicio referire la excepțiile învederate de reclamată și invocate din oficiu de către CNCD. Petentul nu a făcut nicio referire în ceea ce privește aspectele care țin de dreptul muncii, supozițiile și afirmațiile sale referitoare la integritatea și profesionalismul celorlalți angajați sau chestiunile referitoare la starea sa de sănătate.

32. Reclamata declară că își menține argumentele expuse prin punctul de vedere transmis, poziția sa fiind aceeași cu cea deja comunicată prin notele scrise depuse la dosar.

33. În continuarea expunerii, partea reclamată reiterează cele expuse anterior în notele scrise considerând că sesizarea este nefondată iar aspectele reclamate de petent nu au un caracter discriminatoriu.

34. Se solicită respingerea petiției formulate.

IV. Motivarea în fapt și drept

Legislație și principii

35. Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor, la secțiunea *Tardivitatea introducerii petiției* prevede:

„Art. 24. Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.

Art. 25. Șeful structurii asistență Colegiu director, prin consilierii/consilierii juridici desemnați în acest sens, precum și membrii Colegiului director pot invoca din oficiu excepția tardivității introducerii petiției când, în mod vădit, constată depășirea termenului de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care petentul ori persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.

Art. 26. Excepția de tardivitate a introducerii petiției poate fi invocată de reclamat sau de membrii Colegiului director în cursul soluționării petiției, sub condiția prevăzută la art. 27.

Art. 27. Excepția de tardivitate a introducerii petiției se pune în dezbaterea părților pentru respectarea principiului contradictorialității.

Art. 28. Consiliul soluționează excepția de tardivitate a introducerii petiției prin hotărâre a Colegiului director.

36. La secțiunea *Vădită necompetență* din Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor se stabilește:

„Art. 29. Șeful structurii asistență Colegiu director, prin consilierii/consilierii juridici desemnați în acest sens, precum și membrii Colegiului director pot invoca din oficiu excepția de vădită necompetență când constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Art. 30. Excepția de necompetență poate fi invocată de reclamat sau de membrii Colegiului director și în cursul soluționării petiției, sub condiția prevăzută la art. 31.

Art. 31.

1) Excepția de vădită necompetență se pune în dezbateră părților pentru respectarea principiului contradictorialității.

2) În situații excepționale, vădită necompetență se pune în dezbateră, în scris, petentului, însă fără a acorda un termen de citare dacă nu este posibilă prezentarea părților, dar cu posibilitatea depunerii de către petent a unui punct de vedere în termen de 10 zile.

Art. 32. Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență prin hotărâre a Colegiului director.”

Colegiul director al CNCD reține următoarele:

37. Colegiul director constată că petentul prezintă inclusiv fapte anterioare datei de 15.06.2021, iar data introducerii petiției este 15.06.2022. Totodată petentul pune în discuție aspecte ce țin de dreptul muncii, respectiv relațiile de muncă cu angajatorul și litigiile de muncă.

38. Se admite excepția de tardivitate privind faptele anterioare datei de 15.06.2021 conform art. 24-28 din Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor.

39. Având în vedere capetele de cerere privind faptele ulterioare, Colegiul director admite excepția de necompetență materială conform art. 29-32 din Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor. CNCD, ca autoritate aflată sub control parlamentar, respectând principiul separației puterilor în stat, nu poate avea ingerință în activitatea puterii judecătorești. Aspectele ce țin de dreptul muncii, respectiv relațiile de muncă cu angajatorul și litigiile de muncă pot fi soluționate doar de către instanțe.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admite excepția de tardivitate privind faptele anterioare datei de 15.06.2021 conform art. 24-28 din Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor.
2. Admite excepția de necompetență materială privind faptele ulterioare datei de 15.06.2021 conform art. 29-32 din Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor.
3. 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, 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 ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

DIACONU ADRIAN – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN – Membru

Redactată și motivată: F.LB, H.I.

Data redactării: 07.05.2024

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 Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.