



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: suport@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 35
din data de 03. 02. 2011**

Dosar nr.: 358/2010

Petiția nr.: 7716/28.09.2010

Potent: S. G

Reclamat: SC GDF SUEZ ENERGY ROMÂNIA

Obiect: petentul se consideră discriminat de către angajator deoarece a fost concediat abuziv și postul său de conducere (respectiv de șef serviciu) a fost desființat

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

I.1.1. S. G, loc.

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.2.1. SC GDF SUEZ ENERGY ROMÂNIA S.A., loc. București, bd. Mărășești, nr. 2-4, sector 4

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul solicită Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării să constate existența unui tratament diferențiat și discriminatoriu, potrivit art. 2 alin. (1), art. 2 alin. (3), art. 6 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, între el și ceilalți șefi de servicii din cadrul SC GDF SUEZ ENERGY ROMÂNIA privitor la exercitarea efectivă a atribuțiilor de serviciu și salariul acordat conform grilei de salariu.

III. Procedura de citare

3.1. 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 legală de citare a părților.

3.2. Prin adresa nr. 8555 din 27.10.2010 a fost citat petentul, iar prin adresa nr. 8556 din 27.10.2010 a fost citată partea reclamată.

3.3. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 11.11.2010.

3.4. La termenul din data de 11.11.2010 părțile au fost prezente. Partea reclamată a depus un punct de vedere în cadrul ședinței de audieri prin care invocă *exceptia tardivității sesizării, inadmisibilitatea plângerii*, în sensul că nu intră în atribuțiile C.N.C.D. să dispună reintegrarea petentului pe postul de șef departament achiziții și *netemeinicia sesizării*. Petentul afirmă că deține probe, inclusiv înregistrări audio, din care reiese clar atitudinea discriminatorie a conducerii firmei față de el.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1.1. Petentul arată că a fost amenințat că va fi numit pe postul de consilier din poziția de șef serviciu dacă va pleca în concediu. Petentul precizează că a atacat în instanță decizia schimbării poziției deținute, în urma căreia a avut câștig de cauză, firma fiind obligată să îl reintegreze în postul de conducere deținut anterior, să îl repună în situația anterioară concedierii. Prin sentința judecătorească nr. 2966/09.05.2007 a Tribunalului București secția a VIII-a conflicte de muncă, angajatorul a fost obligat și la plata unor despăgubiri salariale indexate, majorate, reactualizate, precum și a celorlalte drepturi de care petentul ar fi beneficiat în perioada de la desființarea contractului individual de muncă și până la reintegrarea efectivă. Petentul arată că, înainte de concediere beneficia, ca și ceilalți șefi de servicii, de anumite drepturi, care nu i-au fost recunoscute după reintergrare, creându-se astfel diferențe între el, ca șef serviciu, și ceilalți șefi de servicii. Petentul arată că el era îndreptățit să beneficieze de: *acordarea primelor de merit* acordate salariaților cu funcții de conducere, *atribuirea celor 30 de acțiuni gratuite* de la Gaz de France care au fost acordate gratuit tuturor salariaților SC GDF SUEZ ENERGY ROMÂNIA S.A., *acordarea diferenței de beneficiu* de la data concedierii și până la 31.12.2007 care i-a fost acordată și care i-a fost calculată și plătită doar pentru perioada 01.01. 2007-22.08.2007, adică perioada de dinainte de data concedierii; *deblocarea poștei electronice; deblocarea accesului la internet; realocarea autoturismului și a telefonului mobil* cu suportarea abonamentului de către pârâtă, în limita a minimum 100 euro, cum au și ceilalți șefi de servicii; *acordarea unor misiuni strict legate de activitatea de achiziții*, conform atribuțiilor prevăzute în fișa postului; *inclusiunea petentului în programele de pregătire și perfecționare profesională* pe care angajatorul le organizează frecvent; *invitarea petentului la ședințele operative sau a celor organizate sub denumirea de TOP 100* unde se discută teme aferente îmbunătățirii activității societății și managementului; *respectarea, de către reprezentanții pârâtei a dialogului profesional cu petentul*.



în vederea îndeplinirii cât mai eficiente a sarcinilor de serviciu prevăzute în fișa postului.

4.1.2. Petentul menționează că, în mod fictiv, serviciile, departamentele au fost modificate sub aspectul denumirii și al atribuțiilor, doar ca petentul să nu poată deține funcția pe care a avut-o anterior măsurilor luate. Petentul a devenit "șef de serviciu, fără serviciu".

4.1.3. Petentul subliniază faptul că *în organigramă nu există prevăzut exact departamentul în care a fost numit ulterior șef serviciu*. Petentul afirmă că deține un înscris, un interogatoriu în cadrul căruia firma recunoaște afirmațiile făcute cu privire la salariul deținut în comparație cu alte persoane indicate.

4.1.4. Față de exceptia de tardivitate a introducerii plângerii invocată de partea reclamată în cadrul ședinței de audieri raportată la faptele din 2006 petentul arată că se raportează la data de 1 octombrie 2009, iar, referitor la faptele anterioare acestei date, subliniază caracterul lor de continuitate. Petentul arată că, începând cu data de 01.10.2009, prin Decizia nr. 113 din 29.09.2009 emisă de Directorul general în baza Deciziei nr. 8/4/2009 a Consiliului de Administrație și a referatului nr. 3395 din 28.09.2009 al Direcției de Achiziții și servicii generale privind reorganizarea direcției, serviciile au fost redenumite, în departamente și compartimente, iar petentul a devenit "șef serviciu" fără serviciu. Petentul semnalează faptul că toți ceilalți șefi de servicii au un serviciu pe care îl conduc, au personal în subordine și își exercită atribuțiile din fișa postului, desfășurându-și activitatea la serviciul respectiv, mai puțin petentul care conduce un serviciu nenumit, nu are subordonați și nu îndeplinește nicio atribuție deoarece nu i se permite să lucreze.

4.1.5. Petentul afirmă că diferențele între petent și ceilalți șefi de serviciu se reflectă și în *nivelul salariului*, întrucât acesta se acordă în conformitate cu o grilă de salarii, însă lui nu i se aplică această grilă, salariul lui fiind sub nivelul minim al grilei, în timp ce toți ceilalți șefi de serviciu au salariile peste minimele din grilă sau chiar peste maximim.

4.1.6. Petentul arată că, prin refuzul de a fi încadrat pe un post existent în societate, prin *refuzul de a i se permite să muncească*, prin refuzul de a-i alinia și lui salariul la grila de salarii, partea reclamată îi restrânge exercitarea, în condiții de egalitate, a drepturilor și a libertăților sale fundamentale recunoscute de lege, *în domeniul socio-profesional*. Petentul consideră că, în cazul său, discriminarea se face după criteriul socio-profesional.

4.1.7. Petentul consideră că atitudinea părții reclamate reprezintă un tratament advers, ca reacție la acțiunea pe care a înaintat-o în instanță. Petentul arată că situația de fapt se circumscrie dispozițiilor art. 6 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, deoarece domeniul în care se manifestă discriminarea sa este dat de încheierea și modificarea raportului de muncă, stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului, acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul, formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională și solicită admiterea cererii așa cum a fost formulată.

4.1.8. Petentul își întemeiază cererea pe dispozițiile art. 16 și 32 din Constituția României, pe dispozițiile O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și



sanționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, OMS nr. 918 din 06.05.2008 și O.G. nr. 12/30.01.2008.

4.1.9. Petentul depune înscrisuri la dosar și anume organigrama generală a S.C. DISTRIGAZ SUD București la 1 iunie 2007, statul de funcții, achiziții și afaceri generale din 30.11.2009, sentința civilă nr. 727/29.01.2009 a Tribunalului București, secția a VIII a conflicte de muncă și asigurări sociale, procesul verbal din 08.10.2008 cu ocazia cercetării disciplinare a petentului, procesul verbal din 18.12.2008 cu ocazia cercetării disciplinare a petentului, decizia nr. 193/02.07.2007 (de reintegrare a petentului), decizia nr. 106/30.06.2006, adresa prin care i se solicită o notă explicativă.

4.1.10. Petentul arată că pe un post similar cu al său lucrează o colegă, iar Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării pune în vedere părții reclamate să depună la dosar fișa postului și salarizarea petentului și a kolegei menționate.

4.1.11. Petentul depune la dosar o înregistrare audio ca probă și interogatoriul propus de el în cadrul unui dosar în instanță, precum și răspunsul angajatorului la acest interogatoriu.

4.1.12. Referitor la noua fișă a postului, petentul arată că nu poate accepta însușirea și semnarea acesteia deoarece nu este în concordanță cu dispozițiile sentinței civile nr. 2966/29.05.2007, emisă de Tribunalul București secția a VIII -a conflicte de muncă, asigurări sociale, contencios administrativ și fiscal, și nu respectă *"repunerea petentului în situația anterioară concedierii"*. Petentul afirmă că va semna această nouă fișă a postului doar în condițiile în care angajatorul va lua măsura *"reînființării"* și a celorlalte posturi ale serviciului achiziții lucrări, respectiv posturile de execuție din cadrul serviciului și aflate în subordinea directă a petentului, pentru ca măsura reangajării să fie reală și efectivă. Petentul menționează că doar astfel se va asigura de către partea reclamată respectarea sentinței judecătorești prin care s-a dispus reintegrarea sa.

4.1.13. Petentul menționează că nu poate să accepte schimbarea locului de muncă în Iliora, deoarece, pe de o parte toată activitatea de achiziții și licitații se derulează în sediul central al societății în sediul central al societății, activitatea de achiziții fiind o activitate support, astfel încât petentul nu își poate desfășura activitatea în altă locație, decât dacă se urmărește ca petentul să nu își mai îndeplinească atribuțiile specifice funcției, iar, pe de altă parte, salariații serviciului Achiziții lucrări (foștii lui subordonați) își desfășoară activitatea în sediul central, iar petentul nu vede nicio rațiune pentru care șeful serviciului să fie în altă clădire, la cca 10 km de subordonații săi. Petentul consideră că repunerea în situația anterioară dispusă de instanță nu presupune nici schimbarea locației și nici schimbarea locului de muncă.

4.1.14. Prin adresa din 7.12.2007, partea reclamată îi pune petentului în vedere să se prezinte la Direcția Juridică în data de 13.12.2007 în vederea cercetării disciplinare cu privire la lipsa nejustificată de la biroul pus la dispoziție în clădirea din Iliora, la refuzul de a semna fișa postului, cât și *"Politica fără conflicte de interese."*

4.1.15. Petentul depune la dosar declarații de martori ale colegilor săi de serviciu prin care aceștia susțin următoarele aspecte și anume faptul că sunt



angajați în cadrul GDF SUEZ, fost Distrigaz Sud. Una dintre martore lucrează în același birou cu petentul din anul 2009 și face parte din conducerea Sindicatului Independent al Salariaților din Distribuția de Gaze Naturale București în calitate de vicepreședinte. Aceasta arată că petentul s-a plâns de mai mult timp, de peste trei ani, și de multe ori referitor la situația sa personală. Martora afirmă că petentul a fost supus în mod repetat la suportarea unor proceduri de cercetare disciplinară fără ca motivul acestor cercetări să fie întemeiat, cauză pentru care acestea nu s-au finalizat cu aplicarea unor sancțiuni disciplinare. O singură dată i s-a aplicat o măsură de sancționare disciplinară pe care însă instanța a declarat-o ca fiind nelegală. În realitate, potrivit declarației martorei, dispoziția instanței a fost pusă în aplicare doar formal deoarece toți subordonații petentului își desfășoară activitatea în sediul central, iar petentul a fost izolat într-o baracă din str. Iliora cu martora în birou, neavând nicio legătură cu activitatea serviciului pe care petentul îl coordonează, încălcându-i astfel dreptul la muncă, neacordându-i-se sarcini de serviciu sau atunci când i se repartizează vreo sarcină, aceasta nu are legătură cu fișa postului. Martora confirmă faptul că petentul nu beneficiază de telefon cu acces direct, nu are la dispoziție calculator, acces la internet, nu are dreptul la rechizite, telefon mobil și poștă telefonică. Mai mult, conducerea direcției a dispus tuturor colegilor din alte departamente să îl evite și să nu vorbească cu petentul pentru a-l determina să își dea demisia.

4.1.16. Martora precizează că în primăvara anului 2010 a lucrat pentru o perioadă de câteva luni în sediul central în departamentul juridic unde șefa departamentului i-a dat dispoziția să nu mai vorbească cu anumiți colegi, iar în cazul petentului să uite că îl cunoaște dacă dorește să se definitiveze cu locul de muncă în sediul central. Martora afirmă că a auzit de la o colegă că directorul de achiziții ar fi afirmat că prin mutarea martorei în sediul central se rezolvă două probleme și anume martora rămâne la sediul central, iar petentul rămâne singur în birou și în felul acesta *poate înnebunește și își dă demisia*.

4.1.17. Martora afirmă că în sediul central există o altă persoană care este tot șef al Serviciului Achiziții Lucrări, Servicii și Utilaje, care exercită atribuțiile petentului și are în subordine toți subordonații acestuia care se află la sediul central. Înainte de concediere petentul avea la dispoziție toate dotările de care beneficiază în prezent chiar și salariații cu funcții de execuție. Petentului i se refuză dreptul de a participa la ședințele operative, nu este invitat la reuniunile de lucru top 100 și nu este lăsat să participe la cursuri de calificare. Martora apreciază că *tratamentul la care este supus petentul nu este drept*. Petentul nu se mai regăsește în funcție nici în organigrama societății și nici în grila de salarizare și este *singurul șef de serviciu fără serviciu*.

4.1.18. Martora apreciază că tot acest tratament aplicat petentului a adus acestuia atingerea demnității și prestigiului de care se bucura în societate înainte de a se privatiza societatea și este discriminatoriu. O declarație similară este dată și de o altă martoră, angajată în cadrul Direcției Juridice, care îl descrie pe petent ca fiind o persoană foarte serioasă care, prin prestația și competența de care a dat dovadă în îndeplinirea sarcinilor de serviciu a impus colegilor și colaboratorilor respect, fapt recunoscut de toți colegii.



4.1.19. Cea de a doua martoră afirmă că, odată cu privatizarea societății și schimbarea acționariatului român cu cel francez, împotriva petentului a început o amplă campanie de denigrare promovată cu scopul vădit de a i se știrbi personalitatea, aducându-i-se grave prejudicii de imagine cu scopul declarat de a fi îndepărtat și concediat.

4.1.20. Petentul depune la dosar un înscris care este dovada hărțuirii acestuia de către angajator pentru motivul că a îndrăznit să își caute în instanță rezolvarea problemelor litigioase cu societatea. În acest sens angajatorul i-a înaintat o plângere penală la Parchetul de pe lângă judecătoria sector 4, dar s-a dispus neînceperea urmăririi penale împotriva petentului ca urmare a unui denunț calomnios din partea societății care a determinat anchetarea pe nedrept a petentului.

4.1.21. Petentul arată că, deși în conformitate cu decizia de reintegrare nr. 193 din 02.02.2007 este șeful serviciului Achiziții lucrări la acest compartiment figurează ca șef serviciu o fostă subalternă a sa, fără ca în prealabil să fi fost destituit sau cel puțin nu are cunoștință despre acest lucru. Astfel, de la reangajare, serviciul pe care ar fi trebuit să-l coordoneze a avut o conducere bicefală, în sensul că, pe lângă titularul de drept al postului, care nu a fost și nu este lăsat să-și îndeplinească atribuțiile, a mai fost condus de alte persoane, fapt confirmat și de declarațiile martorilor.

4.1.22. Petentul menționează și faptul că de peste 3 ani, în condițiile în care unii salariați beneficiază de un salariu majorat conform noii grile de salarizare (11702-19504 lei), el are un salariu (7419 lei), mult sub nivelul minim al grilei de salarizare. În condițiile în care cei care ocupă în același timp cu el aceeași funcție au salarii corespunzătoare noii grile de salarizare și primesc prime, el nu primește prime de peste 4 ani de zile, ceea ce-l determină pe petent să se considere, și din acest punct de vedere, discriminat.

4.1.23. Nu în ultimul rând, petentul invederează și faptul că ***l se încalcă dreptul la muncă***, prin aceea că, în lipsa unui serviciu în cadrul căruia să-și poată desfășura activitatea dictată de responsabilitățile aferente funcției pe care a fost reintegrat, *petentul, este în imposibilitatea să muncească* și, mai mult, nu i se repartizează sarcini de serviciu, pentru ca ulterior să i se reproșeze că nu muncește.

4.1.24. Petentul solicită Consiliului să analizeze faptele semnalate și să dispună, împotriva angajatorului sancțiunile care se impun pentru tratamentul discriminatoriu la care este supus de către angajator, în cadrul derulării contractului individual de muncă. Petentul este de părere că între el și ceilalți șefi de servicii există un tratament diferențiat și discriminatoriu privitor la exercitarea efectivă a atribuțiilor de serviciu, precum și salariul acordat, conform grilei, potrivit art. 2 alin. (1), art. 2 alin. (3), art. 6 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

4.1.25. Petentul solicită Consiliului să constate ***tratamentul advers și de hărțuire la care a fost supus***, urmarea faptului că a înțeles să formuleze cerere de chemare în judecată, în vederea recunoașterii drepturilor sale, faptă încriminată de art. 2 alin. (7) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. Mai mult, petentul



solicită Consiliului să dispună repunerea în situația anterioară, respectiv reintegrarea pe postul de șef Departament Achiziții, în conformitate cu art. 20 alin. (3) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. Petentul solicită și dispunerea de către Consiliu a aplicării sancțiunilor care se impun.

4.1.26. Petentul subliniază faptul că Serviciul Achiziții lucrări și utilaje al cărui șef era până la data de 1.10.2009, a fost redenumit Departamentul Achiziții, însă șeful acestui departament nu mai este el, ci o altă persoană. Față de probele administrate în cauză, petentul solicită Consiliului să constate temeinicia plângerii sale și să o admită așa cum a fost formulată.

4.1.27. Față de *excepția tardivității* invocată de partea reclamantă, petentul arată că, deși, unele fapte datează din anul 2007, acesta a fost supus, în mod sistematic și permanent, unor acțiuni de discriminare și victimizare. Petentul menționează și faptul că, una dintre faptele de discriminare constă în aceea că *începând cu data de 1.10.2009, serviciile au fost redenumite în departamente și compartimente, iar petentul a devenit "șef serviciu" fără serviciu*. Drept urmare, petentul consideră că față de această faptă, excepția tardivității este neîntemeiată, urmând a fi respinsă.

4.1.28. În ceea ce privește invocarea de către angajator a inadmisibilității plângerii, petentul a solicitat reintegrarea pe postul de șef Departament Achiziții, în conformitate cu dispozițiile art. 20 alin (3) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. Petentul solicită și respingerea de către Consiliu a considerentelor angajatorului, potrivit cărora petiția este neîntemeiată.

4.1.29. Petentul consideră că *atitudinea angajatorului reprezintă un tratament advers venit ca reacție la acțiunea pe care acesta a înaintat-o în instanță în anul 2007*. Pentru aceste motive, angajatorul se face vinovat de restrângerea exercitării, în condiții de egalitate a drepturilor și a libertăților sale recunoscute de lege, discriminarea bazându-se pe criteriul socio-profesional.

Sustinerile părții reclamate

4.2.1. Partea reclamată își exprimă punctul de vedere referitor la sesizarea petentului invocând în principal *tardivitatea* acesteia, iar în subsidiar *inadmisibilitatea plângerii* și pe fond *netemeinicia* acesteia.

4.2.2. Partea reclamată invocă, referitor la *excepția tardivității*, prevederile art. 20, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, potrivit cărora 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. Partea reclamată arată că faptele sesizate datează din anul 2007, iar petiția este datată cu septembrie 2010.

4.2.3. Partea reclamată aduce la cunoștința Consiliului faptul că pe rolul Tribunalului București există dosarul nr. 34046/3/2007, înregistrat de petent încă



din anul 2007, dosar ce are ca obiect exact aceleași cerințe ca și sesizarea făcută către Consiliu.

4.2.4. Față de solicitarea petentului de a fi pus în situația anterioară, partea reclamată consideră că decizia reintegrării salariatului pe postul de șef departament achiziții nu intră în atribuțiile C.N.C.D.

4.2.5. Partea reclamată arată că reintegrarea petentului a fost făcută potrivit dispozițiilor sentinței Tribunalului București nr. 2966/09.05.2007 prin care a fost anulată decizia de concediere nr. 183 din 18.08.2006. Cu privire la postul ocupat de petent, în momentul de față, partea reclamată arată că, potrivit deciziei nr. 193 din 02.07.2007, a fost pusă în executare sentința civilă menționată, postul de șef serviciu Achiziții lucrări, în cadrul Direcției Achiziții și Servicii Generale, în subordinea directă a directorului fiind reînființat. Postul ocupat în prezent de către petent este identic cu postul ocupat de către acesta anterior emiterii de către societate a deciziei de concediere.

4.2.6. Referitor la condițiile de muncă, partea reclamată arată că petentului i s-a pus la dispoziție un birou nou, situat în strada Ilioara, nr. 60, ce face parte din structura centrală a societății, ca și clădirea din bd. Mărășești. Măsura acordării unui nou birou a fost luată ca urmare a numeroaselor plângeri adresate de către petent conducerii referitoare la spațiul restrâns al biroului său și lipsa anumitor facilități tehnice (telefon fix, calculator, telefon mobil). Petentul a fost nemulțumit de faptul că acestea nu corespundeau din punct de vedere tehnic. Petentul a refuzat să semneze un proces verbal de predare primire cu privire la instalarea în cadrul biroului său a unei stații de lucru cu acces la internet și la imprimantă.

4.2.7. Referitor la salariul încasat de petent angajatorul arată că există o politică confidențială de salarii, caracterul salariului fiind confidențial. Faptul că salariul încasat în prezent de către petent este sub grila de salarizare corespunzătoare postului ocupat, nu reprezintă o discriminare față de restul colegilor, deoarece nu este singurul salariat al societății al cărui salariu nu este încă în banda minimă a grilei de salarizare.

4.2.8. Partea reclamată arată că, în susținerea noii structuri organizatorice, reorganizarea departamentală, societatea a prezentat petentului în data de 12.11.2007 fișa postului, în noul format, pentru implementarea noilor standarde de calitate la nivelul Distrigaz Sud, cuprinzând în plus față de conținutul inițial noi rubrici referitoare la indicatorii de performanță ce trebuie urmăriți. Mai mult, prin noua structură a fișei postului nu au fost modificate atribuțiile postului deținut, responsabilitatea și sarcinile nefiind modificate. Cu toate acestea, partea reclamată arată că petentul nu a semnat fișa postului și a menționat că aceasta nu este în concordanță cu dispozițiile sentinței civile nr. 2966/2007.

4.2.9. Partea reclamată depune la dosar o serie de documente considerate ca utile soluționării cauzei.

4.2.10. Referitor la noua fișă de post, angajatorul arată că aceasta a fost necesară pentru implementarea noilor standarde de calitate, a fost avută în vedere și reorganizarea departamentală care a avut loc la nivelul societății, în urma căreia au fost schimbate denumirile unor departamente, precum și restructurarea altora, dar petentului nu i-au fost modificate atribuțiile postului deținut de petent, felul muncii nu a fost modificat, punerea la dispoziția petentului



a unui calculator și a unui telefon mobil este necesară în vederea unei mai bune desfășurări a sarcinilor concrete ce îi vor fi repartizate, conform atribuțiilor pe care petentul le are. Angajatorul consideră refuzul petentului ca fiind abuziv.

4.2.11. Partea reclamată arată că punerea la dispoziția petentului a unui birou nou este de natură administrativă și de eficiență. Angajatorul justifică măsura luată ca fiind generată de necesitățile companiei de a avea în apropierea parcului de utilaje din Ilioara un manager cu pregătirea corespunzătoare care va putea îndeplini misiuni de monitorizare a activității desfășurate în locația din Ilioara, ceea ce se modifică fiind spațiul de lucru, iar nu locul muncii. Partea reclamată îi pune în vedere petentului că dacă acesta nu se prezintă la noul birou se va consemna că acesta absentează nejustificat de la serviciu și se vor lua măsurile în consecință. Totodată angajatorul arată că toți salariații au semnat "*Politica fără conflicte de interese*", aceasta fiind o obligație pentru toți angajații, deoarece calitatea de salariat este incompatibilă cu existența sau prezumția existenței unui conflict de interese cu societatea.

V. Motivele de fapt și de drept

Opinia majoritară – redactată de Asztalos Csaba

5.1.1. Colegiul director analizează competența materială a instituției cu privire la primul capăt de cerere, care se referă la **modalitatea de repunere a petentului în situația anterioară concedierii, respectiv reintegrarea acestuia în postul deținut înaintea concedierii și la plata unor drepturi în mod similar perioadei anterioare concedierii și în mod comparabil cu alți angajați din societate.**

5.1.2. Astfel, prin Sentința civilă nr. 2966/09.05.2008 a Tribunalului București secția a VIII-a conflicte de muncă, s-a dispus în sarcina reclamatei, reintegrarea petentului pe postul deținut înaintea concedierii. Faptele sesizate de petent se referă la presupusa modalitatea discriminatorie de executare a sentinței instanței de judecată de dreptul muncii. Ori, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, instituție a administrației publice centrale sub control parlamentar, care desfășoară o activitate administrativ juridicțională, nu are competența materială de a se pronunța în privința unor presupuse fapte de discriminare săvârșite în punerea în executare a unor hotărâri judecătorești în raporturile de muncă.

5.1.3. Astfel de fapte pot forma obiectul unor plângeri la instanța de judecată, care are competența să constate pe lângă nepunerea, punerea parțială în executare a unei hotărâri judecătorești, și fapte de discriminare legate de acest proces.

5.1.4. Cu privire la **excepția de tardivitate** raportată la presupusele fapte de discriminare săvârșite înainte de data de 28.09.2009, și nelegate de punerea în executare a hotărârii judecătorești în cauză, în temeiul art. 20 alin. (1) din O.G.



137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, Colegiul director admite excepția invocată.

5.1.5. Raportat la capătul de cerere cu privire la **constatarea victimizării**, Colegiul director analizează dacă sunt întrunite elementele constitutive ale contravenției, potrivit art. 2 alin. (7) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare. Potrivit acestui articol „*constitue 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*”.

5.1.6. În analiza capătului de cerere din plângere raportat la definiția legală a victimizării constatăm că nu suntem în prezenta unei acțiuni în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării. Astfel, plângerea petentului în instanța de dreptul muncii a avut ca obiect desfacerea nelegală a contractului de muncă prin nerespectarea procedurilor legale, dar nu pe considerente ce privesc principiul tratamentului egal și al nediscriminării.

5.1.7. În concluzie, Colegiul director apreciază că nu sunt întrunite elementele constitutive ale faptei contravenționale de victimizare (nu suntem în prezența unei plângeri sau acțiuni în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării), urmând a respinge acest capăt de cerere.

5.1.8. Cu privire la faptele sesizate în termen și care nu sunt legate de punerea în aplicare a sentinței instanței de dreptul muncii, respectiv aplicarea diferită a grilei de salarizare în cazul petentului în comparație cu alți sefi de serviciu.

5.1.9. Analizând fapta raportat la condițiile discriminării potrivit art. 2 alin. (1) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, Colegiul director apreciază că nu sunt întrunite elementele constitutive ale faptei de discriminare. Colegiul **nu poate să rețină din analiza dosarului probe care să dovedească raportul de cauzalitate dintre criteriul „socio-profesional” invocat de petent și tratamentul diferențiat**. În concluzie, Colegiul urmează să respingă și acest capăt de cerere.

Opinia minoritară (Vlaș Claudia Sorina)

5.1. În drept, potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, „(...) *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, dizabilitate, boală cronică necontagioasă, infectare HIV ori apartenența la o categorie defavorizată care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul public, economic, social, cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.*”



5.2. Constat faptul că, din afirmațiile petentului și urmare analizării probelor depuse la dosar, inclusiv declarațiile martorilor, partea reclamată a manifestat față de petent un tratament care a dus la crearea unui *cadru intimidant, ostil, degradant și ofensiv*. Criteriul de discriminare invocat de petent este cel al *categoriei sociale*.

5.3. În cazul semnalat de petent, se remarcă un tratament diferențiat față de petent în raport cu ceilalți colegi ai săi, ce au aceeași funcție cu a acestuia, tratamentul având drept scop sau efect înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege, în cazul petentului, **dreptul la muncă**.

5.4. Potrivit art. 2 alin. (3) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare "*sunt discriminatorii prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingerii a acelui scop sunt adecvate și necesare*". În cazul semnalat de petent, în urma analizării înscrisurilor de la dosar și a poziției exprimate de partea reclamată referitor la tratamentul aplicat petentului, rețin că, în realitate, angajatorul s-a folosit de posibilitatea reorganizării instituției în scopul determinării petentului de a-și depune demisia.

5.5. Față de *excepția tardivității* introducerii plângerii de către petent, constat caracterul de continuitate al faptelor sesizate produse înainte de un an de la data introducerii sesizării.

5.6. Petentul arată că, sentința judecătorească favorabilă lui, prin care se dispune reîncadrarea sa în cadrul societății pe poziția avută înainte de concediere, nu a fost aplicată în realitate de către angajator, creându-se doar o aparență de legalitate, în sensul că, după reintegrare, petentul a devenit "șef de serviciu, fără serviciu", dorindu-se, prin măsurile luate, ca acesta să își depună demisia. De reținut sunt declarațiile făcute de către martorii petentului potrivit cărora s-a dorit în mod deliberat marginalizarea și crearea față de acesta a unei atmosfere ostile care justifică atitudinea petentului față de măsurile luate de către angajator care nu constituie un refuz abuziv și neîntemeiat din partea acestuia.

5.7. Acțiunea penală formulată de angajator la adresa petentului s-a soluționat prin neînceperea urmăririi penale, aceasta constituind o dovadă în plus a hărțuirii la care a fost supus petentul.

5.8. Potrivit art. 20, alin. (3) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată "*persoana care se consideră discriminată are dreptul să solicite înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării*".

5.9. Conform art. 2, alin. (7) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, constituie victimizare și se sancționează contravențional (...) orice tratament advers, venit ca o reacție la o plângere sau *acțiune în justiție* cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.



5.10. Ulterior demarării acțiunii în justiție de către petent împotriva angajatorului și câștigării acesteia, partea reclamată a manifestat față de petent un tratament discriminatoriu, în sensul că, deși aceasta a afirmat că a pus în aplicare decizia instanței, a creat doar o aparență de legalitate a punerii petentului în situația anterioară concedierii, de fapt discriminând petentul față de ceilalți șefi de servicii.

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 5 voturi pentru și 1 vot împotrivă** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. admiterea excepției de necompetență materială a Consiliului în raport cu primul capăt de cerere, respectiv punerea în aplicare a Sentinței nr. 2966/09.05.2008 a Tribunalului București Secția a VIII-a conflicte de muncă;
2. admiterea excepției de tardivitate pentru faptele sesizate și săvârșite înainte cu un an de la data depunerii petiției;
3. neconstatarea unei fapte de discriminare, lipsa probelor pentru reținerea unui raport de cauzalitate între criteriul invocat și faptele sesizate;
4. clasarea dosarului;
5. se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

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, 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 

GERGELY Dezideriu – Membru 

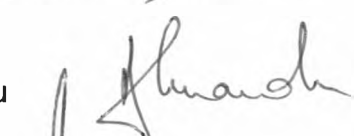
JURA Cristian – Membru 



NIȚĂ Dragoș Tiberiu – Membru



VASILE Alexandru Vasile – Membru



VLAȘ Claudia Sorina – Membru



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

