



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

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

**HOTĂRÂREA NR. 614
din 29.10.2014**

Dosar nr.: 474/2014

Petiția nr.: 5179/25.07.2014

Petent: T. T.

Reclamat: S.C. DUAL MAN S.R.L.

Obiect: posibila restrângere a dreptului la muncă, posibila lezare a demnității, hărțuire din partea angajatorului întrucât în calitate sa de paznic a permis accesul a doi inspectori de muncă veniți în control, fără a anunța în prealabil conducerea Societății

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1. T. T., prin apărător ales av .M. A. M. P. – Cabinet de Avocat, loc. București

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

I.2.1. S.C. DUAL MAN S.R.L., loc. București, str. Doina, nr. 9, sector 5

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul sesizează o posibila restrângere a dreptului la muncă, posibila lezare a demnității, hărțuire din partea angajatorului întrucât în calitate sa de paznic a permis accesul a doi inspectori de muncă veniți în control, fără a anunța în prealabil conducerea Societății.

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. 5179/29.08.2014 a fost citat petentul, iar prin adresa nr. 5802/29.08.2014 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 18.09.2014. Având în vedere solicitarea petentului de a se acorda un nou termen de audieri, Colegiul director a recitat părțile pentru data de 21.10.2014.

3.3. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1.1. Petentul arată că este angajat al părții reclamate din 16.09.2011, în funcția de paznic la punctul de lucru din bd. Preciziei, nr. 3D, sector 6, București, unde lucrează în ture.

4.1.2. În data de 26.06.2014 petentul a permis accesul în Societate a doi inspectori de muncă veniți în control, care i-au interzis să anunțe în prealabil conducerea Societății. Urmare acestui fapt, Societatea a luat măsuri împotriva petentului prin care a încercat înlăturarea acestuia din Societate.

4.1.3. În data de 01.07.2014 petentul a fost sunat acasă de o persoană de la Resurse Umane și invitat la punctul de lucru pentru a-și da demisia, iar petentul a răspuns că nu are niciun motiv să demisioneze.

4.1.4. În data de 02.07.2014 când petentul s-a prezentat la serviciu a constatat că îi este interzis accesul în incinta Societății și că în locul său este un alt paznic care practic îl dublează. În acea dimineață petentul a fost informat de superiorul său direct că nu mai este angajat al firmei începând cu data de 01.07.2014.

4.1.5. Petentului i s-a cerut să dea notă explicativă cu privire la faptul că a permis accesul în Societate a reprezentanților Inspecției Muncii, iar petentul a precizat că dorește să consulte un avocat și a fost somat să plece.

4.1.6. Petentul a informat în aceeași zi printr-un e-mail Directorul General al Societății referitor la aspectele întâmplare, având în vedere că accesul în firmă îi era restricționat.

4.1.7. În data de 03.07.2014 petentul a fost sunat de la Resurse Umane și invitat la firmă pentru a i se face lichidarea, dar nu a dat curs acestei invitații și s-a prezentat la punctul de lucru unde a constatat că îi este interzis accesul la locul de muncă, fără să i se comunice vreun document. Petentul, pentru a nu fi sancționat pentru neprezentare la locul de muncă, a stat timp de 12 ore cât dura tura în picioare în fașa porții de acces a punctului de lucru, fără a beneficia de facilitățile de care se bucurau ceilalți paznici.

4.1.8. În data de 04.07.2014 a transmis un nou mesaj electronic Directorului General al Societății.

4.1.9. În data de 07.07.2014 petentul a încercat să depună la registratura Societății o cerere, dar nu i s-a permis accesul.

4.1.10. În data de 09.07.2014 petentul a primit o convocare la cercetare disciplinară prealabilă pentru data de 14.07.2014 deoarece în data de 26.06.2014 nu ar fi respectat regulile de disciplină a muncii, respectiv consemnul general și particular și deciziile conducerii Societății privind accesul în Societate.

4.1.11. Tot în data de 09.07.2014 i-a fost interzis, din nou, accesul în incintă și i s-a spus să meargă la o bază sportivă a Societății, urmând să i se dea ulterior și decizia. Petentul s-a prezentat la baza sportivă menționată, în următoarele trei ture, deși condițiile de muncă erau improprii, dar, deoarece nu a rimit decizia de schimbare a locului de muncă, a revenit la locul de muncă menționat în contractul de muncă.

4.1.12. Petentul a solicitat Societății, prin poștă, anumite documente pentru a-și pregăti apărarea în fața comisiei de disciplină, dar plicul a fost returnat cu mențiunea "Destinatar necunoscut", deși adresa fusese scrisă corect de către petent.

4.1.13. În data de 14.07.2014, dată la care avea loc cercetarea disciplinară prealabilă, avocatului petentului nu i s-a permis accesul în incinta Societății. A doua zi a avut loc o nouă ședință la care a participat și avocatul petentului și Societatea i-a comunicat petentului o copie după contractul de muncă și după fișa postului și a menționat că va da curs solicitării de documente suplimentare, dar nici până la data formulării petiției (25.07.2014) nu le-a pus la dispoziția petentului.

4.1.14. Tot în data de 15.07.2014 petentului i s-a comunicat Decizia nr. 125/15.07.2014 prin care i s-a adus la cunoștință că între 17.07.2014 și 12.08.2014 își va desfășura activitatea la punctul de lucru din Șoseaua Ștefănești, nr. 6-8, Voluntari, jud. Ilfov, unde va fi însoțit de șeful său direct.

4.1.15. Petentul arată că nu a solicitat și nici nu a fost de acord cu modificarea locului de muncă, totuși în data de 17.07.2014 s-a prezentat la fostul loc de muncă pentru ca, împreună cu șeful său direct, să meargă la noul loc de muncă. Șeful său direct a declarat însă că nu a spus că îl va însoți pe petent și că acesta ar fi trebuit să fie deja acolo, altfel este absent nemotivat.

4.1.16. Petentul s-a deplasat la noul loc de muncă unde a găsit o poartă încuiată în fața căreia a stat până în jurul orei 14, după care a revenit la fostul loc de muncă, până la închiderea turei (ora 18). Petentul arată că pentru a ajunge la noua locație are nevoie de aproximativ 2 ore, fără a i se fi pus la dispoziție vreun mijloc de transport sau să i se fi decontat costul transportului, iar la respectiva adresă poarta era încuiată.

4.1.17. Petentul a transmis Societății în data de 21.07.2014 un e-mail și un fax prin care arată că nu este de acord cu modificarea locului de muncă și că Decizia nr. 125/15.07.2014 a fost emisă cu rea-voință.

4.1.18. Societatea i-a comunicat petentului o notificare de preaviz, primită de acesta în 17.07.2014, prin care se arată că, începând cu 13.08.2014, postul pe care îl ocupă în prezent va fi desființat și că începând cu data de 15.07.2014 este în perioada de preaviz de 20 de zile lucrătoare.

4.1.19. Petentul a primit în 22.07.2014 și o convocare la cercetare disciplinară prealabilă deoarece ar fi lipsit nemotivat de la serviciu.

4.1.20. Petentul consideră că i-a fost încălcat dreptul la muncă în condiții de egalitate cu ceilalți salariați ai Societății, i-a fost atinsă demnitatea și a fost creat un cadru ostil, degradant, umilitor și ofensator îndreptat împotriva sa.

Sușinerile părții reclamate

4.2.1. Partea reclamată solicită respingerea petiției și să se constate că faptele prezentate de petent nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

4.2.2. Partea reclamată precizează că petiția are drept unic scop de a se constitui probe în litigiul de muncă pe care petentul l-a inițiat împotriva părții reclamate (Dosar 28654/3/2014).

4.2.3. Partea reclamată arată că petentul a fost angajat al său, desfășurându-și activitatea acolo unde nevoile Societății o cer, respectiv la imobilele proprietatea părții reclamate.

4.2.4. Partea reclamată arată că toți paznicii au obligația de serviciu de a nu permite accesul în unitate decât după ce se obține acordul conducerii Societății. Această regulă este necesară și obligatorie deoarece profilul activității fiind de producție accesul în unitate fără a fi însoțit de persoane din cadrul companiei poate pune în pericol viața acestor persoane, deoarece se pot întâmpla accidente.

4.2.5. Partea reclamată precizează că angajatul este obligat să respecte regulile impuse de angajator. Partea reclamată arată că această obligație de serviciu a fost încălcată în mod flagrant de petent care oricum nu era la prima abatere de acest fel.

4.2.6. După incidentul din 26.06.2014, conducerea Societății a analizat modul de îndeplinire a sarcinilor de serviciu de către petent și a decis, în conformitate cu dispozițiile Codului Muncii, delegarea acestuia în sensul exercitării atribuțiilor de serviciu la alte puncte de lucru ale Societății.

4.2.7. Delegarea reprezintă un atribut exclusiv al conducerii Societății, fără a fi necesar acordul angajatului.

4.2.8. Delegarea petentului a avut la bază 2 motive:

- 1) petentul și fiica acestuia au blocat accesul partenerilor de afaceri ai Societății în incinta Societății prin blocarea porții Societății cu un alt autoturism și a fost necesară intervenția Poliției pentru permiterea accesului în Societate, petentul și fiica acestuia fiind amendați;
- 2) modul de exercitare a atribuțiilor de serviciu prin permiterea accesului persoanelor neautorizate pune în pericol viața atât a posibililor vizitatori, cât și a partenerilor de afaceri.

4.2.9. Partea reclamată arată că deoarece petentul a refuzat să se prezinte la locul de muncă stabilit prin decizia de delegare, contractul de muncă al acestuia a fost desfăcut.

4.2.10. Partea reclamată consideră că afirmațiile petentului sunt nefondate și nesusținute, accesul la locul de muncă i-a fost întotdeauna permis, i-au fost respectate toate drepturile, la convocările pentru cercetarea disciplinară a fost însoțit de avocat și documentele solicitate de acesta i-au fost puse la dispoziție.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare prin restrângerea dreptului la muncă, posibila lezare a demnității, hărțuire din partea angajatorului întrucât în calitatea de paznic a petentului acesta a permis accesul a doi inspectori de muncă veniți în control, fără a anunța în prealabil conducerea Societății.

5.2. Petentul consideră că i-a fost încălcat dreptul la muncă în condiții de egalitate cu ceilalți salariați ai Societății, i-a fost atinsă demnitatea și a fost creat un cadru ostil, degradant, umilitor și ofensator îndreptat împotriva sa.

5.3. În punctul de vedere exprimat de partea reclamată aceasta consideră că afirmațiile petentului sunt nefondate și nesusținute, accesul la locul de muncă i-a fost întotdeauna permis, i-au fost respectate toate

drepturile, la convocările pentru cercetarea disciplinară a fost însoțit de avocat și documentele solicitate de acesta i-au fost puse la dispoziție.

5.4. Partea reclamată solicită respingerea petiției și să se constate că faptele prezentate de petent nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

5.5. 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, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată. 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.

5.6. Conform art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice,,

5.7. Potrivit art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, „constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv,,

5.8. În materia legislației nediscriminare, astfel cum este transpus aquis-ul communitaire, pentru a ne găsi în situația unei fapte de hărțuire este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive ale acesteia. Astfel, fapta de hărțuire se circumstanțiază într-un comportament care poate îmbraca diferite forme. Formularea textului cuprinde sintagma „orice comportament”. Sintagma „orice comportament” 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 sub forma unor afirmații exprimate prin cuvinte, verbal sau în scris, gesturi, acte sau fapte etc.

5.9. Motivul sau cauza comportamentului este determinat de un criteriu inerent, care este în mod expres prevăzut de legiuitor, într-o listă neexhaustivă, având în vedere că textul de lege prezintă într-o enumerare cu caracter determinat criteriul de „rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența la o categorie defavorizată, vârsta, handicap, statut de refugiat ori azilant”. Caracterul neexhaustiv este dat de însăși sintagma „sau orice alt criteriu” alăturată criteriilor exprese. Sintagma „sau orice alt criteriu”, practic oferă posibilitatea reținerii oricărui alt element nespecificat de lege, dar care este materializat ca fapt determinant în săvârșirea formei de discriminare denumită ca hărțuire. Manifestarea comportamentului pe baza oricăruia dintre criteriile prevăzute de lege „duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. Acest element constitutiv al hărțuirii, permite reținerea acelor comportamente care, chiar dacă nu au fost săvârșite cu intenție, produc efectul de realizare al unui cadru definit ca „intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.

5.10. Includerea hărțuirii ca formă de discriminare în aquis-ul comunitaire și transpunerea acestuia în legislația națională este extrem de importantă. Discriminarea nu se manifestă per se, doar sub forma unor prevederi normative sau practici, dar și sub forma comportamentelor care creează un impact asupra mediului în general, variind sub diverse moduri de manifestare.

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

5.12. Colegiul director reține aspectele semnalate de petent în sensul că obiectul sesizării este reprezentat de restrângerea dreptului la muncă, posibila lezare a demnității, hărțuire din partea angajatorului întrucât în calitatea de paznic a petentului acesta a permis accesul a doi inspectori de muncă veniți în control, fără a anunța în prealabil conducerea Societății. Colegiul director ia act și de probele depuse de părți la dosar.

5.13. Colegiul director reține că, în speță, se remarcă faptul că partea reclamată a manifestat față de petent un comportament ce a dus la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv la adresa acestuia.

5.14. Colegiul director analizează fapta sub aspectul efectului creat urmare comportamentului pe care partea reclamată l-a manifestat față de petent.

5.15. Colegiul director observă și faptul că partea reclamată nu a gestionat faptele în așa măsură încât să nu se ajungă la crearea unui cadru intimidant, ostil față de petent, încălcându-se dreptul la nediscriminare al acestuia.

5.16. Având în vedere aspectele semnalate, probele de la dosar și prevederile legale incidente, Colegiul director constată că fapta sesizată constituie discriminare potrivit art. 2 alin. 1, coroborat cu art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată și dispune sancționarea cu avertisment a părții reclamate.

Opinie separată exprimată de Haller István privind sancționarea faptei de discriminare:

5.17. **Ordonanța nr. 137/2000**, republicată, la art. 26 alin. 1, prevede sancționarea faptelor de discriminare cu amendă contravențională, fără să specifice posibilitatea aplicării sancțiunii de avertisment, ceea ce arată că legiuitorul a considerat că aceste fapte, prin gravitatea lor, trebuie sancționate

ca atare. Prin **O.U.G. nr. 19/2013** amenzile contravenționale au devenit mai mari, în motivare arătându-se că a fost nevoie de modificarea de urgență a **O.G. nr. 137/2000** „având în vedere:

- depășirea datei-limită pentru transpunerea corectă și completă în legislația națională din România a Directivei 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, și a Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă;

- scrisoarea Comisiei Europene de punere în întârziere a autorităților române [nr. C (2012) 3996 final], emisă la 22 iunie 2012 în Cauza 2012/2099, pentru neîndeplinirea obligației de stat membru al Uniunii Europene de transpunere corectă și completă a Directivei 2000/43/CE;

- scrisoarea de răspuns nr. 3.092/LO din 22.08.2012, prin care România s-a angajat să soluționeze aspectele sesizate de Comisia Europeană »până la jumătatea anului 2013«;

- faptul că prin promulgarea la data de 21 martie 2013 a Legii nr. 61/2013 pentru modificarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, proces legislativ inițiat în anul 2010, a fost asigurată transpunerea corectă a Directivei 2000/43/CE doar în ceea ce privește sarcina probei;

- faptul că parcurgerea unui proces legislativ pentru transpunerea corectă a celorlalte aspecte semnalate de către Comisia Europeană ar însemna o perioadă mare de timp, ceea ce ar duce la depășirea termenului asumat de către autoritățile române în fața Comisiei Europene;

- faptul că orice întârziere a autorităților române în transpunerea Directivei 2000/43/CE poate conduce la posibilitatea elaborării din partea Comisiei Europene a avizului motivat ce poate declanșa faza contencioasă prin sesizarea Curții de Justiție a Uniunii Europene cu o acțiune în constatarea neîndeplinirii obligațiilor de stat membru;

- riscul angajării răspunderii României pentru încălcarea obligațiilor de a transpune Directiva 2000/43/CE și Directiva 2000/78/CE, ce poate avea ca rezultate plata unei sume forfetare, precum și a unor penalități cu titlu cominatoriu”

5.18. Directivele Uniunii Europene în domeniu (ex. **Directiva Consiliului 2000/43/CE**, prin art. 15) și jurisprudența Curții Europene de Justiție solicită statelor membre Uniunii Europene aplicarea de sancțiuni efective, proporționale și descurajante. Neaplicarea unei amenzi contravenționale nu se poate considera a fi o sancțiune efectivă și descurajantă.

5.19. Prin aplicarea sancțiunii de avertisment de către CNCD România riscă sancțiuni aspre pentru neimplementarea directivelor Uniunii Europene în domeniul combaterii discriminării.

5.20. Mai mult, Curtea Europeană de Justiție a constatat în **Cauza C81/12**, soluționată la 25.04.2013 (având ca părți Asociația ACCEPT și Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării), că amenda contravențională trebuie aplicată chiar dacă între timp a intervenit prescripția: „articolul 17 din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale în temeiul căreia, în cazul constatării unei discriminări pe motive de orientare sexuală, în sensul acestei directive, nu

este posibil să se aplice decât un avertisment, precum cel în discuție în litigiul principal, atunci când o asemenea constatare intervine după expirarea unui termen de prescripție de șase luni de la data săvârșirii faptei dacă, în temeiul aceleiași reglementări, o asemenea discriminare nu este sancționată în condiții de fond și de procedură care conferă sancțiunii un caracter efectiv, proporțional și disuasiv”.

5.21. În concluzie, consider că fapta de discriminare trebuia sancționată cu amendă contravențională.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. constatarea faptei de discriminare, potrivit art. 2, alin. 1 coroborat cu art. 2, alin. 5 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (cu unanimitatea de voturi pentru ale membrilor prezenți la ședință);
2. sancționarea părții reclamate, S.C. DUAL MAN S.R.L., cu avertisment contravențional,(cu 7 voturi pentru și 1 vot împotriva ale membrilor prezenți la ședință)
3. o copie a hotărârii se va trimite 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, potrivit **O.G. nr. 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

Bertzi Theodora – membru

Haller István – membru

Jura Cristian – membru

Lazăr Maria – membru

Panfile Anamaria – membru

Stanciu Claudia Sorina – membru

Vasile Alexandru Vasile – membru

Hotărâre redactată de: L.M., I.H. și A.S.

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 faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.