



**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: [support@cncd.org.ro](mailto:support@cncd.org.ro)

**HOTĂRÂREA NR. 122  
din 20.03.2012**

**Dosar nr.:** 499/2012

**Petiția nr.:** 5684/19.11.2012

**Petent:** B.N.M.

**Reclamat:** S.C. Help Net Farma S.A.

**Obiect:** petenta reclamă faptul că angajatorul o supune la un tratament injust cerându-i să lucreze într-o altă localitate decât cea stabilită

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

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

**I.1.1.** B.N.M.

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

**I.2.1.** S.C. Help Net Farma S.A

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

2.1. Petenta se consideră discriminată din cauza conduitei angajatorului față de ea prin aplicarea unui tratament injust față de ceilalți salariați în privința asigurării unor condiții egale de desfășurare a activității.

**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. 5684/03.12.2012 a fost citată petenta, iar prin adresa nr. 5955/03.12.2012 a fost citată partea reclamată.

3.3. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 17.12.2012.

3.4. Procedură legal îndeplinită.

**IV. Susținerile părților**

***Susținerile petentei***

4.1.1. Petenta arată că a încheiat cu partea reclamată contractul individual de muncă nr. 2207/02.07.2009, funcția pe care a fost angajată fiind cea de manager farmacie, locul muncii inițial stabilit fiind la sediul angajatorului. Conform fișei postului obiectivul postului ocupat consta în asigurarea implementării strategiei de vânzare și marketing stabilite la nivelul companiei pentru fiecare dintre farmaciile coordonate.

4.1.2. Identificarea farmaciilor aflate în coordonarea petentei se realiza de către angajator, desfășurarea activității specifice presupunând existența acordului său în privința numărului de unități și a locului în care acestea erau situate. În prima etapă a activității farmaciile pe care le-a coordonat petenta s-au aflat în București și Constanța. Imediat înainte de căsătorie având în vedere că, pe de o parte, soțul său domiciliază în Constanța și, pe de altă parte, că angajatorul era interesat să identifice o persoană având funcția petentei pentru zona Constanța, au convenit schimbarea locului de muncă. Începând cu 1 noiembrie 2010 activitatea petentei s-a desfășurat exclusiv în Constanța, având în coordonare trei farmacii cu indicativele Help Net 22, Help Net 80 și Help Net 92. Petenta subliniază că toate cele 3 unități sunt pe raza Municipiului Constanța.

4.1.3. Această modificare a locului muncii nu a fost transpusă într-un act adițional la contractul individual de muncă. Numai după intrarea în vigoare a Legii nr. 40/2011 de modificare și completare a Codului muncii, date fiind noile cerințe de formă privind contractul individual de muncă și actele adiționale la acesta, ce presupun forma scrisă ad validitatem, petenta a încheiat Actul adițional nr. 11/20.07.2011 la contractul individual de muncă prin care a fost modificată clauza referitoare la locul muncii. Acesta a fost stabilit pentru punctul de lucru al S.C. Help Net Farma S.A. – farmacia Help Net 22, situată în Municipiul Constanța, bd-ul Tomis, nr. 314, bl. LT5B, jud. Constanța.

4.1.4. Petenta subliniază că nici în forma inițială a contractului individual de muncă și nici în actul adițional nu s-a convenit inserarea unei clauze de mobilitate în contract (conform art. 25 din Codul muncii), care să dea dreptul angajatorului să stabilească, unilateral, locuri și/sau zone de desfășurare a activității specifice funcției, altele decât cele convenite prin contractul individual de muncă.

4.1.5. La data de 17 august 2011 a intrat în concediul pentru creșterea și îngrijirea copilului, contractul individual de muncă fiind suspendat pentru un an. Prin Decizia nr. 1867/04.06.2012 a încetat suspendarea contractului individual de muncă și petenta și-a reluat activitatea începând cu data de 07.06.2012.

4.1.6. La revenirea în activitate reprezentanții angajatorului i-au comunicat petentei alte farmacii pe care să le coordoneze, cu încălcarea clauzei privind locul de muncă astfel cum aceasta este stipulată în actul adițional și a situației existente anterior suspendării contractului. Deși este cunoscută situația în care petenta se află și anume că are în îngrijire un minor de un an, i s-a comunicat că ar urma să coordoneze activitatea a trei farmacii din afara județului Constanța, respectiv două din Giurgiu și una din Târgoviște. Petenta precizează că, ulterior, a mai fost înștiințată de preluarea a încă două farmacii, una în Năvodari și una în Călarăși.

4.1.7. În plus, petentei i s-a amenajat un loc de muncă nu în cadrul unității Help Net 22 (cea menționată cu acest titlu în actul adițional), ci în unitatea Help Net 92. Modul în care a fost amenajat locul de muncă este cu totul impropriu,

petenta fiind înghesuită într-un loc de trecere către vestiar, fără iluminare naturală și aerisire corespunzătoare. Respectivul loc nu asigură posibilitatea susținerii unui interviu în condiții de păstrare a confidențialității (recrutarea de personal fiind una dintre atribuțiile petentei). Elementele de birotică puse la dispoziție sunt vechi și nu corespund cerințelor specifice postului.

4.1.8. Față de această conduită a angajatorului petenta a adresat în repetate rânduri solicitarea de a respecta cadrul contractual ce guvernează relația de muncă. Concret, petenta a cerut să i se repartizeze spre coordonare aceleași farmacii pe care le-a avut înaintea suspendării contractului. Petenta consideră că atribuirea în coordonare a altor unități presupune o modificare a contractului individual de muncă ce se poate realiza numai în condițiile art. 41 alin . 1 din Codul muncii (prin acordul părților).

4.1.9. Petenta arată că și-a exprimat aceeași poziție și cu prilejul întâlnirii pe care a avut-o cu reprezentanții societății, la solicitarea acestora, la București, în data de 29.06.2012. Petenta a crezut că argumentele pe care le-a expus cu acea ocazie sunt pertinente și suficiente pentru lămurirea situației.

4.1.10. Drept reacție, angajatorul a dispus convocarea petentei în vederea cercetării disciplinare, petenta fiind sancționată disciplinar prin Decizia nr. 2419/27.07.2012 și ulterior prin Decizia nr. 3309/12.10.2012 cu reducerea salariului cu 5% prima data pe o lună și a doua oară pentru trei luni. Petenta a contestat ambele decizii de sancționare în instanță.

4.1.11. Petenta apreciază că, prin conduita sa, angajatorul nu respectă o aplicare conformă a principiului egalității și al excluderii discriminării în exercitarea de către petentă a dreptului la muncă și a dreptului la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare. Măsurile discriminatorii s-au concretizat prin demersul reprezentantului angajatorului constând în modificarea unilaterală a locului de muncă prin schimbarea farmaciilor din zona de competență.

4.1.12. Față de conduita ilicită, discriminatorie a angajatorului constând în modificarea unilaterală, nepermisă a locului de muncă petenta a reacționat, nu a rămas în pasivitate față de dispozițiile nelegale ale reprezentanților angajatorului.

4.1.13. Petenta consideră că este contrar și exigențelor pe care le exprimă principiul bunei – credințe ca o persoană care are în îngrijire un copil minor în vârstă de 1 an să fie pusă în situația de a alege fie continuarea activității într-o atmosferă de șicană și presiune permanentă, fie demisia; este evident că toate acțiunile angajatorului au drept cauză reală determinarea încetării relației de muncă, în condițiile în care, pentru 6 luni de la întoarcerea în activitate, petenta beneficiază de protecție legală împotriva unui demers de concediere pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

4.1.14. Petenta arată că alte împrejurări în care se poate observa atitudinea discriminatorie a angajatorului vizează: comunicarea internă, veniturile salariale, cursurile de formare profesională, atribuțiile postului.

4.1.15. Petenta subliniază faptul că atmosfera în care își desfășoară activitatea este una dăunătoare, tensionată. Colegii o evită de frică să nu le fie asociată persoana cu vreo manifestare favorabilă în ceea ce o privește pe petentă, iar superiorii ierarhici exercită presiuni la adresa petentei, au o conduită ofensatoare și dublicitară.

### ***Susținerile părții reclamate***

4.2.1. Partea reclamată își exprimă punctul de vedere prin care solicită respingerea petiției ca neîntemeiată.

4.2.2. Cu titlu prealabil, partea reclamată arată că aspectele invocate în sesizarea petentei fac obiectul litigiului de muncă înregistrat pe rolul Tribunalului Constanța, respectiv dosarul nr. 10006/118/2012 prin care se contestă deciziile părții reclamate de sancționare disciplinară pentru neexecutarea sarcinilor de serviciu. Astfel, în condițiile în care aceasta se limitează prin sesizare la a afirma că este supusă unor discriminări, însă nu invocă vreun criteriu discriminatoriu după cum nici nu arată care ar fi diferențierile sau dezavantajele cărora ar fi fost supusă în raport cu ceilalți angajați, partea reclamată precizează că aspectele invocate, în realitate, se rezumă la chestiuni ce țin de interpretarea prevederilor contractului de muncă și de legalitatea sau temeinicia unor măsuri dispuse de angajator, ce sunt susceptibile a fi analizate exclusiv de către instanța de judecată.

4.2.3. Partea reclamată consideră că sesizarea petentei reprezintă doar o încercare a salariatei de a-și preconstitui probe în litigiul deja existent și de a crea aparența unor discriminări pentru a dobândi un avantaj în procesul în care critică sancțiunile disciplinare.

4.2.4. Pe fondul sesizării partea reclamată menționează că petenta a beneficiat de un tratament egal cu al celorlalți angajați și că nu a fost supusă niciodată niciunui act de discriminare săvârșit de partea reclamată, motiv pentru care solicită respingerea sesizării.

4.2.5. Partea reclamată arată că supervizarea activității farmaciilor din zona desemnată nu se poate realiza decât prin efectuarea de vizite regulate ale respectivelor farmacii în teritoriu, prin implementarea tot în teritoriu a planului de vânzări agreed, prin dezvoltarea relațiilor externe, prin urmărirea aprovizionării acestor farmacii în subordine, așa cum se prevede în fișa postului. Partea reclamată precizează că numărul farmaciilor coordonate nu este același pentru toți managerii de farmacii, în funcție de mai mulți factori, însă niciodată un manager de farmacii nu a contestat aria și/sau numărul farmaciilor arondate.

4.2.6. În realitate, vor exista manageri mulțumiți cu zona desemnată, iar alții mai puțin mulțumiți sau nemulțumiți, însă aceste considerente de ordin subiectiv nu pot influența deciziile părții reclamate întemeiate pe analize obiective, pe politici de piață, în vederea obținerii unei mai bune poziționări în piață sau a unor rezultate profitabile.

4.2.7. Partea reclamată arată că deși petenta precizează că are în îngrijire un copil minor, acesata nu trebuie să se deplaseze la farmaciile pe care trebuie să le coordoneze în fiecare zi, ci doar o dată pe săptămână, iar pe de altă parte modul de alocare al farmaciilor către petentă nu este singular la nivelul părții reclamate, ci reprezintă regula, deci nu se poate vorbi de rea-credință, presiune sau șicane, așa cum se susține în petiție, cu atât mai puțin de acte de discriminare.

4.2.8. Partea reclamată semnalează situația unei colege a petentei, de asemenea manager de farmacii, care s-a întors din concediul de creștere-îngrijire copil și care a primit în coordonare 11 farmacii în zonele București, Ilfov și Giurgiu, dintre care doar 2 sunt farmacii avute și la data plecării în concediu (la acea dată avea în coordonare tot 11 farmacii, dar în București).

4.2.9. Totodată, din punctul de vedere al teritoriului acoperit, există alte două colege manageri de farmacii, una localizată în Brașov, dar care

coordonează farmaciile din Braşov, Argeş, Vâlcea şi Dâmboviţa şi alta localizată în Iaşi, dar care coordonează farmaciile din Iaşi, Suceava, Galaţi.

4.2.10. În concluzie, modul în care farmaciile sunt desemnate managerilor de farmacii nu are legătură cu persoana salariatului, cu argumente de natură familială privind pe acesta, cu domiciliul angajatului etc. şi în niciun caz nu se cere salariatului un nou acord cu privire la repartizarea farmaciilor ce urmează a fi coordonate. Prin urmare conduita petentei concretizată în refuzul de a superviza farmaciile desemnate în luna iunie 2012 reprezintă o încălcare de către acesata a contractului de muncă, a Regulamentului Intern şi a altor dispoziţii legale, dar nu pot fi calificate drept acte de discriminare săvârşite de către partea reclamată.

4.2.11. Chiar dacă locul muncii petentei este farmacia Help Net 22, conform contractului de muncă, specificul funcţiei petentei presupune şi deplasări între farmaciile coordonate din zona desemnată, iar nu exclusiv muncă de birou, acest specific rezultând chiar din denumirea funcţiei, de Area Sales Manager. Petentei i-au fost alocate maşină de serviciu şi card de benzină.

4.2.12. În concluzie, partea reclamată arată că nu a efectuat niciun fel de act de discriminare împotriva petentei, ci a procedat ca şi în cazul celorlalţi manageri de farmacii, respectiv a analizat în funcţie de factorii obiectivi care sunt zonele în care Help Net doreşte să se extindă şi a arondat în consecinţă farmaciile către aceştia, fără a exista vreun criteriu de discriminare.

4.2.13. Partea reclamată precizează că petenta a participat la cursurile de formare profesională organizate în perioada de după data revenirii sale la serviciu, salariul i-a fost diminuat ca sancţiune disciplinară, iar lipsa bonusurilor se datorează lipsei de activitate şi de rezultate.

4.2.14. Partea reclamată consideră că ceea ce reclamă petenta ar putea fi calificat cel mult ca fiind o problemă de interpretare a contractului de muncă şi de legalitate a unor decizii ale angajatorului, dar sub nicio formă nu pot reprezenta acte discriminatorii.

## **V. Motivele de fapt şi de drept**

5.1. Prin petiţia formulată şi trimisă spre soluţionare Consiliului Naţional pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la săvârşirea unei potenţiale fapte de discriminare în sensul că, la întoarcerea din concediul pentru creşterea şi îngrijirea copilului, angajatorul o supune pe petentă la un tratament injust, cerându-i să lucreze într-o altă localitate decât cea stabilită.

5.2. În punctul de vedere exprimat de partea reclamată aceasta precizează că nu a efectuat niciun fel de act de discriminare împotriva petentei, ci a procedat ca şi în cazul celorlalţi manageri de farmacii, respectiv a analizat în funcţie de factorii obiectivi care sunt zonele în care Help Net doreşte să se extindă şi a arondat în consecinţă farmaciile către aceştia, fără a exista vreun criteriu de discriminare.

5.3. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare precum şi atribuţiile şi domeniul de activitate al Consiliului Naţional pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiţiei este de natură să

cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

5.4. Conform art. 2 alin. 3 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, „sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, 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 atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare,.. Potrivit art. 6 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare “constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categoriei defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: (...) b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului.”

5.5. Colegiul director reține că diferența de tratament devine discriminare, în sensul legislației interne și comunitare atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Pentru ca încălcarea dreptului la nediscriminare să se producă trebuie stabilit că persoanele plasate în situații analoage sau comparabile beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

5.6. În conformitate cu prevederile Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, art. 10 art. 1 “maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare”, iar la art. 10 alin. 7 se prevede că “la încetarea concediului de maternitate sau a concediului de creștere și îngrijire a copilului în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu handicap, salariați/salariatul are dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă sau la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.” Colegiul director ia act de faptul că, după revenirea petentei din concediul de creștere și îngrijire copil, angajatorul i-a modificat acesteia locul de muncă, cerându-i să lucreze într-o altă localitate decât cea stabilită.

5.7. Conform O.U.G. nr. 111 din 8 decembrie 2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, art. 25 alin. 3 este interzisă concedierea persoanei care se întoarce din concediul de creșterea copilului, timp de 6 luni. Colegiul director constată că, în conformitate cu această ordonanță de urgență, persoanele aflate în concediul de creșterea copilului și persoanele care se întorc din acest concediu, timp de 6 luni, nu se află în situație similară cu alte

persoane, în sensul în care nu pot fi concediate. Colegiul director reține că angajatorul nu a demarat vreo acțiune pentru concedierea petentei în termen de 6 luni de la revenirea din concediul de creștere și îngrijire copil, dar prin atitudinea și măsurile întreprinse la adresa acesteia se poate ajunge la determinarea petentei de a renunța la locul de muncă.

5.8. Colegiul director constată că în speță este incident art. 6 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, potrivit căruia constituie contravenție discriminarea unei persoane pe motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii (...), într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului.

5.9. Colegiul director reține că în cazul semnalat de petentă sunt incidente prevederile art. 2, alin. 3 coroborat cu art. 6 alit. b) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, neasigurarea de către angajator a aceluiași loc de muncă pentru petentă la reîntoarcerea din concediul pentru creșterea și îngrijirea copilului reprezentând o faptă de discriminare. Colegiul director dispune sancționarea cu amendă contravențională în cuantum de 1000 lei a părții reclamate.

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 6 voturi pentru și 2 voturi împotriva** ale membrilor prezenți la ședință,

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. constatarea săvârșirii unei fapte de discriminare de către partea reclamată S.C. Help Net Farma S.A. potrivit art. 2 alin.3 coroborat cu art. 6 lit. b) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată;

2. aplicarea amenzii contravenționale în valoare de 1000 lei față de partea reclamată S.C. Help Net Farma S.A., conform art. 26 alin. 1 al O.G. nr. 137/2000, republicată;

3. clasarea dosarului;

4. o copie a prezentei hotărâri se va comunica părților și Administrației Finanțelor Publice sector 2 București pentru plata amenzii.

### **VI. Modalitatea de plată a amenzii**

6.1. Amenda se va achita la Administrația Finanțelor Publice Sector 2 (Trezoreria sector 2 București), dovada plății se va trimite către CNCD în termen de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii.

### **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**

**Bertzi Theodora – Membru**

**Cazacu Ioana – Membru**

**Haller István – Membru**

**Lazăr Maria – Membru**

**Panfile Anamaria – Membru**

**Stanciu Claudia Sorina – Membru**

**Vasile Alexandru Vasile – Membru**

**Data redactării: 03.04.2013**

**Hotărâre redactată de: L.M. și A.S.**

**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.