



**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. 238
din 20.06.2011**

Dosar nr: 330/2009

Petiția nr: 7533/11.08.2009

Petent: S. V F.

Reclamat: S.C. O.A.P. Enterprises S.R.L.

Obiect: discriminare în relațiile de muncă, drepturi salariale, evaluare profesională, cercetare disciplinară, acte de hărțuire

I.Numele și domiciliul părților

1.1.Numele și sediul petenților

1.1.1. S V F

1.2.Numele și domiciliul reclamatului

1.2.1. S.C. O.A.P. Enterprises S.R.L., str. Lacurilor, nr.78, jud.Brașov

II.Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petițiile doamnei S V F au fost transmise spre competența soluționare Consiliului National pentru Combaterea Discriminării de către Inspectoratul Teritorial de Muncă al Județului Brașov. Plângerea astfel cum a fost formulată, vizează tratamentul diferențiat (discriminare directă, discriminare indirectă, comportament activ sau pasiv care defavorizează o persoană, hărțuire, victimizare) aplicat în raporturile de muncă, cu privire la salarizare, evaluare profesională, diminuare salarială, efectuarea actelor de cercetare disciplinară, respectiv hărțuirea la locul de muncă.

III.Procedura de citare

3.1. Urmare sesizării înregistrate sub nr. 7533 din 11.08.2009, Colegiul Director a solicitat punctul de vedere cu privire la obiectul plângerii reclamatului.

3.2. Prin rezoluția din 12.08.2009 s-a dispus efectuarea de investigații la S.C. O.A.P. Enterprises S.R.L

3.3. 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 de citare a părților.

3.4. Prin adresa nr. 8984 din 08.10.2009 a fost citată petenta. Prin adresa nr. 8985 din 08.10.2009 a fost citat reclamatul. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 03.11.2009.

3.5. La audierea din 03.11.2009, părțile au fost absente..

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petenților

4.1.1. Prin adresa înregistrată la CNCD cu nr. 7533/11.08.2009, Inspectoratul Teritorial de Muncă al Județului Brașov, transmite spre competență soluționare petițiile doamnei S V F înregistrate la Inspectoratul Teritorial de Muncă Brașov în data de 23.07.2009, respectiv 05.08.2009.

4.1.2 Petenta susține că a fost angajată la S.C. O.A.P. Enterprises S.R.L în decembrie 2008, în funcția de coordonator logistica urmând ca până la plecarea în concediul de maternitate a dnei C D , colegă a petentei, să preia activitățile acesteia de coordonator logistică. Petenta susține că la data angajării i-a fost comunicat că i se va întocmi o fișă a postului, dar până la data transmiterii petiției nu i-a fost prezentată. La plecarea în concediul prenatal (martie 2009) dna.C D s-a declarat mulțumită de felul în care petenta a asimilat și aplicat cunoștințele necesare activității de coordonare logistică. Petenta afirmă că nu a depășit niciodată termenele primite de la superiorul acesteia, neprimind observații negative asupra muncii sau comportamentului domniei sale.

4.1.3 În martie 2009, a fost internată de urgență la neurologie cu sindrom vestibular și paretezii, apoi adresata Clinicii de Urgență Tg. Mureș, unde a fost suspectată de scleroza multiplă. Petenta susține că urmarea numeroaselor spitalizări, investigații și tratamente au fost necesare 90 de zile de concediu medical. La expirarea celor 90 de zile de concediu medical MMSS/CNPAS, Cabinetul de expertiză medicală și recuperare a capacității de muncă Brașov a prelungit cu încă 30 de zile concediul medical până la 13.07.2009 cu diagnosticul de nevrită optică retrobulbară, acufene urechea stângă și sindrom vestibular.

4.1.4 Petenta afirmă că medicul neurolog curant a cerut ca și condiție de vindecare, „evitarea conflictelor psihice”

Petenta a fost chemată la birou de către dna. N M reprezentantul legal al S.C. O.A.P. Enterprises S.R.L unde a fost informată că la data de 01.07.2009 a fost angajată dna. B C , deoarece multitudinea activităților care au fost preluate de către departamentul TESA și de către dna N M pe perioada cât petenta a fost în concediul medical fiind imposibilă îndeplinirea sarcinilor de serviciu. Petenta susține ca a mai fost informată și despre faptul că angajatorul urma să-i scadă salariul cu minim 20%, nemaiprimind bonuri de masă și ar fi mai bine să-și caute un alt loc de muncă .

I s-a pus în vedere faptul că, dacă nu semnează noul act adițional va fi nevoită să întrerupă contractul de muncă, propunându-i acordarea salariului pentru luna august, fără a fi nevoie să vină la serviciu, cu condiția încetării



contractului de muncă. Refuzul petentei de a semna actul adițional cu scăderea salarială, precum și cu activitatea de reprezentant al firmei la departamentul de vânzări, au condus la o prezumtivă situație discriminatorie în opinia sa. Petenta susține că a fost forțată să îndeplinească alte sarcini decât cele ce îi revin postului ocupat, făcându-se presiuni asupra sa pentru a demisiona, în acest sens fiind cercetată disciplinar de către reclamată pentru un motiv inventat în opinia petentei (doc. Nr. 18.29.07.2009). Afirmă că au fost zile în care nu i se dădea nimic de lucru, și zile în care i se trasau exagerat de multe sarcini, considerându-se presată, jignită, ironizată și hărțuită. A primit un mail de la dl. B M în care i-a comunicat că rezultatul muncii sale este nul datorită faptului că își petrece toata ziua la toaletă. Susține că a fost forțată în data de 23.07.2009 să meargă la Medicina Muncii pentru a i se face fișa de angajare, deoarece nu i-a fost făcută la angajare ci după 7 luni de la angajare. La data de 29.07.2009 a fost afișat Regulamentul de Ordine Interioară, neexistând în firmă până la data mai sus menționată. I s-a cerut să întocmească retroactiv planul de școlarizare, aceasta a refuzat, fiind supusă pe loc la un test, (doc. depus la dosar).

A fost acuzată de către reclamată că i-a contaminat fiul cu stafilococ auriu, deși petenta susține că nu l-a văzut niciodată pe acesta. În acest sens reclamata i-a solicitat o adeverință din care să reiasă că poate lucra în colectivitate având în vedere antecedentele medicale ale acesteia cu infecția cu stafilococ auriu, a fost numită inconștientă, rău intenționată, periculoasă, din acest motiv fiind nevoiți să facă dezinsecție.

Petenta susține în fața reprezentanților CNCD la domiciliul acesteia în data de 16.09.2009, (raport atașat la dosar) că relațiile sale contractuale cu firma S.C. O.A.P. Enterprises S.R.L au încetat în data de 05.08.2009 ca urmare a restructurării firmei, considerând că a fost concediată ca urmare a stării sale prelungite de boală care a afectat-o timp de mai multe luni. Până la momentul îmbolnăvirii a avut o relație profesională normală cu reclamata, aceasta relație denigrând în conflict odată cu întoarcerea sa din concediul medical.

La solicitarea echipei de investigații de a comunica numele unor persoane care să susțină punctul său de vedere, petenta a precizat că nimeni din cadrul firmei nu o va susține împotriva conducerii, însă v-a contacta câteva foste angajate ale S.C. O.A.P. Enterprises S.R.L, care să o ajute cu declarații în sensul că reclamata a mai aplicat aceleași tratamente și altor persoane.

4.2. Susținerile reclamațiilor

4.2.1. Prin adresa nr. 9078 din 13.10.2009, S.C. O.A.P. Enterprises S.R.L arată că, petenta a fost încadrată în muncă la data de 12.12.2008, în funcția de șef aprovizionare/desfacere, prin contract individual de muncă pe durată nedeterminată. Începând cu anul 2009 luna martie petenta s-a îmbolnăvit, fiind în concediu medical în perioada 18.03.2009 -13.03.2009. Astfel nu a putut observa descreșterea treptată a activității societății, care, la momentul revenirii din concediul medical a cunoscut o diminuare semnificativă față de începutul anului 2009. Revenind la serviciu după o perioadă de concediu medical de 3 luni, a considerat că locul său de muncă este în pericol din cauza descreșterii activității. Interpretând în mod greșit intențiile reprezentantului societății care a făcut tot



posibilul pentru a menține neschimbată organigrama societății, inclusiv prin accentuarea atribuțiilor de vânzări ale petentei având ca scop creșterea numărului de clienți și pe cale de consecință, a volumului activităților de logistică ori prin propunerea unei diminuări a veniturilor, petenta a înțeles să uzeze în mod abuziv de dreptul ei de a se adresa organelor statului în vederea denigrării societății și a reprezentanților ei.

4.2.2 Petenta a susținut că atribuțiile sale au fost preluate de o altă angajată a societății. În realitate d-na C B a fost încadrată la data de 21.07.2009 ulterior revenirii petentei din concediul medical, pe postul de manager de proiect, având ca atribuții implementarea Sistemului Integrat de Management al Calității și de Mediu, conform SO 9001/2001 și ISO 14001:2001 la principalul client a conform ISO 9001/2001 și ISO 14001:2005 la principalul client al societății. Petenta nu a fost obligată să îndeplinească alte sarcini decât cele care îi reveneau potrivit funcției pe care a fost încadrată, respectiv șef aprovizionare/desfacere, componenta de desfacere implicând în mod firesc și activitatea de vânzare și de identificare a pieței de desfacere.

4.2.3 Petenta susține că a fost convocată la o cercetarea disciplinară pentru un motiv „inventat”. În realitate, convocarea a avut ca obiect absențe nemotivate ale petentei de la locul de muncă, iar subscrisa nu făcut decât să respecte prevederile aplicabile în materia legislației muncii. Nu înțelegem să tolerăm niciun fel de abatere disciplinară sau lipsă nemotivată de la locul de muncă, iar faptul că am apelat la mijloacele legale pentru soluționare acestei probleme nu se încadrează cu certitudine în sfera unei discriminări. Menționăm că cercetarea disciplinară nu a fost urmată de nicio sancțiune disciplinară. O altă afirmație complet neadevărată și nesusținută a petentei este aceea ca „nu i s-a dat de lucru”. În realitate, petentei i s-au dat sarcini de serviciu, în limitele în care societatea a desfășurat activități care se încadrau în sfera atribuțiilor ei de serviciu, însărcinări pe care aceasta a refuzat, în parte, să le îndeplinească din diferite motive (de exemplu susținând că nu știe să le îndeplinească). Iar afirmațiile petentei cu privire la pretense jigniri care i s-ar fi sunt abuzive și nesusținute. De exemplu, susține ca a fost „forțată” să se prezinte la medicina muncii, când de fapt este obligația angajatorului de a asigura angajaților servicii de medicina muncii pentru asigurarea sănătății și securității în muncă. Petenta a efectuat examenul periodic de medicina muncii, împreună cu toți ceilalți angajați ai societății, ceea ce reprezintă atât o obligația a angajatorului cât și a angajatului. Mai mult decât atât, la recomandarea medicului de medicina muncii, având în vedere perioada îndelungată de concediu medical precum și antecedentele petentei de infecție cu stafilococ auriu și necesitatea de a asigura sănătatea în muncă a celorlalți angajați ai societății, subscrisa a solicitat petentei prezentarea unei adeverințe medicale de la medicul de familie care să ateste că aceasta nu suferă de boli cronice sau infecțioase și că își poate desfășura activitatea în colectivitate, cu atât mai mult cu cât infecția cu stafilococ auriu este deosebit de contagioasă.

4.2.4 Consideră că solicitarea este absolut pertinentă având în vedere obligația legală a angajatorului de a asigura tuturor angajaților săi un mediu de lucru sănătos. Iar susținerile petentei cu privire la anumite afirmații făcute de dna.



M N cu privire la fiul ei, nu sunt decât expresia îngrijorării firești a unei mame. În urma sesizărilor înaintate de către ITM Brașov, reprezentanții instituției au efectuat un control la societatea subscrisă pentru a verifica respectarea de către societate a prevederilor legale în domeniul raporturilor de muncă. Inspectorii ITM Brașov nu au identificat nici o deficiență în domeniul raporturilor de muncă la S.C. OAP ENTERPRISES SRL, astfel încât controlul nu a avut niciun fel de urmări pe plan contravențional.

4.2.5 În concluzie, întreaga colaborare dintre petentă și societate s-a înscris în cadrul relațiilor normale de muncă iar eventualele neînțelegeri dintre părți sunt de competența instanțelor judecătorești competente să soluționeze litigiile în materia dreptului muncii. Mai mult decât atât, considerăm că petenta a folosit în mod abuziv și cu rea credință dreptul recunoscut de lege în favoarea sa de a se adresa organelor statului, încercând să aducă prejudicii societății noastre prin deturnarea dreptului ei de a sesiza instituțiile statului de la scopul pentru care acesta a fost recunoscut și protejat de lege. Pentru că, deși ne aflăm într-o situație economică dificilă, este dreptul exclusiv al angajatorului de a-și stabili fără nici o ingerință planul de afaceri (care are efecte și asupra situației salariaților săi) sau organizarea și funcționarea unității sale. În aceste condiții, folosirea oricăror pârghii recunoscute de lege în favoarea salariaților, mai precis forțarea mijloacelor legale recunoscute de lege în favoarea salariaților peste limitele admise de lege, constituie fără îndoială un abuz de drept care nu se poate bucura de protecția autorităților statului.

4.2.6 În consecință, solicită respingerea susținerilor petentei și să se constate că S.C. OAP ENTERPRISES SRL nu a săvârșit niciun fel de faptă de natură să aducă atingere principiului nediscriminării și a invocat excepția văditei necompetențe a C.N.C.D cu privire la aspectele ce țin de relațiile de muncă.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Colegiul ia act de invocarea excepției de necompetență cu privire la aspectele ce țin de relațiile de muncă, urmând să se pronunțe asupra acestei excepții.

5.2. Față de obiectul petiției, astfel cum rezultă din modul în care este redactat, corelativ circumstanțierii faptelor rațione tempore, Colegiul Director constată că, în speță, alegația săvârșirii faptelor de discriminare este strâns legată de un cumul de acte sau fapte ce s-au desfășurat pe parcursul unei perioade de timp, invocate de petentă, în prima instanță, în legătură cu diminuarea salarială și desfășurarea activității profesionale la alt departament incompatibil cu pregătirea profesională.

5.3. În acest sens Colegiul observă că petenta, s-a adresat instanței de judecată cu privire la concediere. Colegiul director constata ca prin cererea înregistrată cu nr.21/29.07.2009, petenta s-a adresat conducerii S.C. O.A.P. Enterprises S.R.L, arătând că până la data de 23.07.2009 nu i-a fost prezentată fișa postului, solicitând explicații cu privire la repartizarea sa într-un post incompatibil cu pregătirea sa profesională.

Coroborând aspectele reținute mai sus cu introducerea petiției înregistrate la CNCD cu nr. 7533/11.08.09, Colegiul observă că, față de modalitatea în care



este redactată plângerea și înscrisurile depuse la dosar, faptele deduse soluționării exced în parte, prevederilor OG. 137/2000 republicată. De altfel, luând act de concluziile formulate de petentă și răspunsurile părții reclamate, Colegiul observă că, în esență analiza faptelor deduse soluționării are în vedere relații de muncă, respectiv diminuări salariale, trecerea pe un alt post incompatibil cu pregătirea profesională a petentei, precum și aspectele subsecvente ce vizează alegația săvârșirii actelor de hărțuire în strânsă legătură cu solicitările și modalitatea în care partea reclamată a considerat a se exprima.

5.4. Pe fond, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile în domeniul de activitate al CNCD, Colegiul trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. 137/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare.

Astfel, Colegiul analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele cuprinse în art.1 și art. 2 al O.G. nr. 137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu, unei împrejurări concretizate generic în restricție, excludere, deosebire sau preferință, și care circumstanțiat la situația petentei, ipso facto, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoge sau comparabile, datorită unor criterii determinate, prevăzute în art.2 alin.1 și care are ca scop sau ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale 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 OG. nr. 137/2000, republicată.

5.5. Sub aspectul incidenței art.2 al OG. 137/2000, republicată, în prima instanță, Colegiul ia act de faptul că petenta invocă săvârșirea împotriva sa a unor fapte de discriminare directă (art.2 alin.1), discriminare indirectă (art.2 alin.3), comportament activ sau pasiv care defavorizează o persoană (art.2 alin.4), hărțuire (art.2 alin.5) și victimizare (art.2 alin.7).

Colegiul reține că O.G. nr.137/2000, republicată, în art 1. alin.2, lit.e, pct.i. dispune: Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special, în exercitarea următoarelor drepturi:" e) **drepturile economice, sociale și culturale, în special: i) dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare: iv) dreptul la sănătate, la îngrijire medicală, la securitate socială și la servicii sociale**".

Înalta Curte de Casație și Justiție a reținut că, „Unul dintre principiile sistemului de salarizare este acela al egalității de tratament în stabilirea salariului, consacrat de art.41 alin.4 din Constituția României și de art.6 alin.(3) din Codul Muncii.

5.6. Cu privire la **probarea faptelor** de discriminare, **O.G. nr. 137/2000**, republicată, la **art. 20 alin. 6** prevede: „*Persoana interesată are obligația de a*



dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice." În acest sens petenta a depus la dosar înregistrări audio care redau conversații între petentă și reclamată, cu privire la aspectele sesizate de aceasta în petiție.

Colegiul director constată că petenta nu a indicat mijloace de probă de natură a prezuma săvârșirea unei discriminări, ori a unui raport de cauzalitate între un criteriu interzis (stare de boală prelungită) și fapta imputată (concediere).

5.7. Raportat însă la elementele particulare ale petiției deduse soluționării, Colegiul Director, din probele aflate la dosar este în imposibilitate de a reține un raport de cauzalitate între criteriu (stare de boală prelungită) și tratamentul diferit aplicat (concedierea). Sintagma "orice alt criteriu" trebuie interpretată în sensul existenței unui criteriu care este concretizat, materializat în fapt și care constituie mobilul principal al actului discriminatoriu, care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării.

5.8. Natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit indus și criteriul interzis de lege.

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 unanimitatea de voturi ale membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Colegiul Director respinge excepția de necompetență materială ridicată de reclamant
2. Aspectele sesizate nu intră sub incidența art. 2 din Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată
2. Clasarea dosarului
3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

VI. Modalitatea de plată a amenzii;

Nu este cazul

VIII. 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



HALLER Istvan – Membru



NIȚĂ Dragoș Tiberiu – Membru



POP Ioana Liana – Membru



VASILE Vasile Alexandru-Membru



VLAȘ Sorina Claudia - Membru



Redactat: D.N.T; tehnoredactat V.F.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal de 15 zile potrivit OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.

