



**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

**HOTĂRÂREA NR. 32
din 22.01.2014**

Dosar nr.: 517/2013

Petiția nr.: 4366 din data de 25.06.2013

Petent: P E D

Reclamat: S.C. Cildro S.A, S.C. Cildro Plywood SRL, S.C. Cildro Service S.R.L., prin reprezentant

Obiect: Raporturi de muncă. Încetarea relațiilor de muncă.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1. P E D, cu domiciliul în Dr. Tr. Severin, județul Mehedinți

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

I.2.1. S.C. Cildro S.A, prin reprezentant, cu sediul în Dr. Tr. Severin, județul Mehedinți

I.2.2. S.C. Cildro Service S.R.L, prin reprezentant, cu sediul în Dr. Tr. Severin, str. Traian, nr. 295-CTDL, 220183, județul Mehedinți

I.2.3. S.C. Cildro Plywood SRL, prin reprezentant, cu sediul în Dr. Tr. Severin, str. Traian, nr. 295, 220183, județul Mehedinți

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Prin petiția înregistrată cu nr. 4366 din 25.06.2013, petenta susține că este discriminată de către angajator ca urmare a refuzului acestuia de a o integra și faptic nu numai pe hârtie.

2.2. Ca urmare a încetării contractului de muncă la cele trei societăți la care era salariată cu o normă de 4 ore/zi, ca urmare a "dificultăților economice și

reorganizării activității”, petenta susținând că singurul post desființat a fost cel de consilier juridic ocupat de aceasta, a formulat contestație pentru anularea deciziei, în urma căreia a fost pronunțată sentința civilă care a admis contestațiile, anulând deciziile și dispunând reintegrarea petentei pe postul deținut anterior, respectiv consilier juridic.

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 de citare a părților.

3.2. Prin adresa nr. 4366/11.07.2013 a fost citată petenta, iar prin adresa nr. 4675/11.07.2013 au fost citate părțile reclamate prin reprezentant. Consiliul a acordat termen de audieri pentru data de 30.07.2013. La audieri părțile nu s-au prezentat.

3.3. Urmare petiției înregistrate cu nr..4366 din 25.06.2013, prin adresa nr. 4366 din 11.07.2013, Colegiul director a solicitat punctul de vedere cu privire la obiectul petiției, părților reclamate. Prin adresele nr. din 5042 din 29.07.2013, 5043 din 29.07.2013 și 5044 din 29.07.2013, reclamatele au transmis punctele de vedere cu privire la obiectul plângerii.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

4.1.1. Prin sesizarea nr. 4366 din 25.07.2013 petenta relatează următoarele:

În anul 2001 a fost angajată la S.C. Cildro S.A. în funcția de consilier juridic, ulterior, când societatea s-a scindat, într-un grup de trei firme în anul 2004 și respectiv 2006, a fost rugată să-și extindă activitatea și la cele două noi societăți înființate și anume S.C. Delignit România S.R.L. (actuala S.C. Cildro Plywood SRL) și S.C. Cildro Service S.R.L., unități la care inițial a încheiat contracte de muncă pe o fracțiune de normă de 4 ore/zi. La data de 17.09.2012, prin Deciziile 58/10.09.2012, 47/10.09.2012 și 111/13.09.2012 noua conducere a celor 3 societăți a hotărât încetarea raporturilor de muncă, în temeiul art. 65 alin. 1 din Legea 53/2003 și desființarea locului de muncă urmare a "dificultăților economice și a reorganizării activității", (s-a reorganizat societatea și s-au rezolvat dificultățile economice, doar desființându-se postul de consilier juridic), fapt pentru care s-a simțit nedreptățită și a formulat contestație la Tribunalul Mehedinți pentru anularea acestor decizii .

4.1.2. La data de 28.03.2013 a fost pronunțată de Tribunalul Mehedinți : Sentința civila nr. 2694 in dosarul 10529/101/2012 (pârâta fiind S.C. Cildro

Plywood S.R.L.), Sentința civilă nr. 2693 în dosarul 8443/101/2012 (pârâta fiind S.C. Cildro S.A.) și Sentința civilă nr. 2695 în dosarul 10530/101/2012 (pârâta fiind S.C. Cildro Service S.R.L., care a admis în parte contestațiile petentei, anulând cele 3 decizii menționate și dispunând reintegrarea petentei pe postul deținut anterior - consilier juridic. De asemenea, cele trei intimat trebuiau să plătească o despăgubire egală cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat de la data concedierii și până la reintegrarea efectivă (17.09.2013 - 23.05.2013).

În data de 23.05.2013, după mai mult de 30 zile de la primirea sentințelor civile menționate mai sus, au fost emise Deciziile 11, 24 și 50 prin care a fost reintegrată în funcția și pe postul de consilier juridic la toate cele trei societăți ale grupului Cildro, începând cu data de 24.05.2013, (dar această integrare a fost doar pe hârtie).

4.1.3. Deși a încercat să rezolve amiabil această situație litigioasă, i s-a transmis, de mai multe ori, că nu este dorită și dacă nu părăsește de bună voie societatea va fi "ajutată" în acest sens, fapt ce s-a pus în aplicare .

După mai multe adrese transmise de petentă conducerii societăților (anexate) pentru a definitiva reintegrarea efectivă, adică să fie lăsată să intre în unitate, să primească biroul deținut anterior sau un alt spațiu adecvat, după ce a fost ținută pe holuri, i s-a transmis de către administrator, că ar fi indicat să-și efectueze concediul de odihnă pe anul 2012, până se "pregătesc " pentru primirea acesteia. Fiind de bună credință a luat în considerare sfatul și a solicitat cele 7 zile de concediu de odihnă aferent anului 2012 - neefectuat, dar nici după revenire nu a fost primită corespunzător, adică tot nu a primit un birou și nimeni nu dorea să discute cu petenta, motiv pentru care a stat prin birourile altor colegi și pe holurile societății.

4.1.4. Totodată, această situație i-a agravat sănătatea, fapt pentru care a fost obligată să rămână în concediu medical timp de 10 zile (în perioada 11.06.2013 - 20.06.2013). În această perioadă, adică în data de 11.06.2013 a fost chemată din concediul medical să se prezinte la sediul unităților, fiind chemată de directorul general adjunct, ocazie cu care i s-au prezentat în față trei martori (salariați ai unității) - Deciziile 26 , 56 și 30, care au fost emise în aceeași zi (11.06.2013), dar au fost datate retroactiv, adică din 6.06.2013 prin care era prevăzut noul program de lucru, începând cu data de 12.06.2013, după cum urmează :

- 7,00 -15,30 zilnic (la unitatea SC Cildro Plywood SRL)
- 15,30 - 19,30 zilnic (la unitatea SC Cildro Service SRL)
- 19,30 - 21,30 zilnic (la unitatea SC Cildro SA), pe lângă alte dispoziții care îi îngrădesc drepturile și conduc la perturbarea desfășurării activității, în sensul că, nu are voie să părăsească unitatea, deși activitatea petentei constă în primul rând în susținerea cauzelor în fața instanțelor de judecată, studierea dosarelor, etc. Mai mult, i s-a îngrădit chiar și intrarea în unitate fără însoțitor, din cadrul personalului de pază și urmărirea în orice deplasare pe care o făcea în cadrul societății (chiar și în pauza de 30 minute de care beneficiau toți salariații), în celelalte birouri din cadrul societății cu care trebuia să colaboreze, invocând că au primit o decizie în acest sens, motiv pentru care a fost obligată să le

reamintească că, nu au dreptul să interzică sau să limiteze deplasarea la locul de muncă a salariaților, în speța a juristului unității, fără a-i încălca drepturile (fapt pentru care s-a deplasat la sediul societății de pază și a înaintat adresa nr. 640/20.06.2013. Menționează că, în conformitate cu dispozițiile contractuale existente, firma de pază are doar obligația să asigure serviciile de pază pe întreaga platformă Cildro, unde își desfășoară activitatea cele 3 (trei) societăți și nu să o urmărească pe petentă sau să-i interzică deplasarea în cadrul societăților, adică la locul de muncă.

4.1.5. Față de aceasta situație, consideră că, această purtare constituie o acțiune descalificantă, acțiune ce depășește atribuțiile firmei de pază S.C. GARDIAN GRUP CDSG S.R.L., constituind o hărțuire a petentei și o abatere de la atribuțiile ce le revin, fapt care o îndreptățește să înainteze, în viitor și plângere organelor competente să soluționeze această stare de fapt (are impresia că este în detenție cu regim semideschis).

4.1.6. De asemenea, conform acestor decizii emise de conducerea celor 3 unități "orice informații sau documente considerate a-i fi necesare desfășurării activității, trebuie să le solicite în scris conducerii societății prin secretariatul societății". Mai mult, s-au făcut 3 condici, pentru fiecare societate în care este obligată să semneze, la venire și plecare, conform programului stabilit, dar dintre cei aproximativ 600 salariați ai unității, este trecută numai petenta.

Analizând Decizia nr. 26 emisa de Cildro Service SRL se constată stabilirea greșită a programului de lucru de 4 ore, deoarece la această societate a hotărât de comun acord, în scris, prin – Contractul Individual 91799/93/06.02.2006 - un program de 4 ore /zi, între orele 10-12 și între 15-17, iar acum conducerea, printr-o simplă decizie, fără a avea acordul petentei stabilit unilateral un program de 4 ore (între 15,30 - 19,30), încălcând prevederile contractuale. Față de această relatare, unitatea era îndreptățită, cel mult, să modifice Contractul Individual de muncă printr-un act adițional ce trebuia semnat de ambele părți, nu printr-o decizie, adică unilateral.

4.1.7. Față de stabilirea acestui program prelungit care i-a fost adus la o dată cu reintegrarea petentei, înainte de a fi disponibilizată în 17.09.2012, conform înțelegerii pe care o avea cu conducerea unității, în fapt lucra doar 8 ore/zi (între 8,00 și 16,30), cu obligația să rezolve toate problemele ce se iveau în cadrul societății, atât din punct de vedere juridic, cât și alte sarcini ce îi erau încredințate, astfel că, în permanență își continua lucrările și acasă, conducerea unităților din acea perioadă (12 ani) neavând niciun motiv să-i reproșeze desfășurarea activității sau să pună la îndoială seriozitatea. Petenta susține că, dacă nu exista această înțelegere, la vremea respectivă nu semna acele contracte de muncă, întrucât are doi copii în creștere și îngrijire și este singurul întreținător de familie de peste 12 ani și nu își poate permite să-i țină nesupravegheați.

4.1.8. Mai mult, petenta susține că poate ar fi încercat să înțeleagă o parte din aceste modificări dorite de conducerea actuală a celor 3 unități, dacă și ceilalți colegi M.G., T. A., D. D., T. A., T. D., D. I., V. S., N. C., C. L., etc.) care sunt în aceeași situație (adică au contracte de muncă la toate societățile) ar fi primit decizii prin care să le fie schimbat și prelungit programul de lucru la 14

ore/zi sau dispuse anumite restricții; când l-a întrebat pe directorul general adjunct, acesta i-a spus că :*"pe mine nu trebuie să mă intereseze de ceilalți colegi, și că doar petentei i s-a făcut un program preferențial, că nu este dorită"*.

4.1.9. Precizează că, deși a fost angajată din 24.05.2013 și toți ceilalți salariați au fost plătiți pe luna mai 2013, deși s-au emis statele de plată nu i s-a plătit și virat pe data de 14.06.2013 salariul aferent perioadei 24.05- 31.05.2013, așa cum s-a întâmplat la toți ceilalți salariați ai unității, dar nici nu i s-a transmis vreo explicație în acest sens .

4.1.10. Consideră că, prin atitudinea conducerii societății ostilă, discriminatorie și descalificantă, îi sunt încălcate drepturile.

Cu toate demersurile sale de a rezolva amiabil această situație poziția conducerii societății nu s-a schimbat și s-a menținut același cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv, care o obligă să ia măsurile necesare pentru îndreptarea situației, întrucât a fost pusă într-o poziție umiltoare. Mai mult, are și probleme de sănătate, iar acest stres i-a produs deteriorarea stării de sănătate. Solicită să se constate veridicitatea celor afirmate și să se ia măsurile ce se impun, petenta susținând că nu dorește decât acordarea drepturilor salariale lunar (și cele restante pe perioada 24.05.2013 - 31.05.2013, ce trebuiau virate până pe 11.06.2013, conform contractelor încheiate), program de lucru de la 8,00 la 16,30 ca și ceilalți colegi, excepții făcând situațiile neprevăzute când la solicitări se rămâne peste program, cu pauza de masă de 30 minute, dreptul de a părăsi unitatea fără nicio îngrădire în interes de serviciu (așa cum era și înainte de disponibilizare), restituirea vechiului birou, sau acordarea unui birou adecvat în cadrul pavilionului administrativ; pe lângă celelate dotări necesare și drepturi de care beneficiază toți colegii), pentru a-și desfășura activitate în condiții normale, fără stres și fără discriminări.

4.1.11. Față de cele de mai sus, consideră că, se află într-o poziție de inegalitate în raport cu ceilalți colegi, se confruntă cu un comportament de respingere și marginalizare din partea conducerii unității, fapte ce în opinia petentei reprezintă forme de discriminare, discriminare care trebuie pedepsită conform legii, motiv pentru care a înaintat o sesizare și la ITM Mehedinți - Relații de muncă.

În subsidiar, precizează că, niciun salariat TESA nu începe programul de lucru la de la ora 7,00 , ci de la ora 8,00 .

4.2. Susținerile părții reclamate

4.2.1.Reclamata prin adresa nr. 5042 din 29.07.2013 arată că perioada, în care petenta acuză Societatea de un comportament de respingere și marginalizare, se întinde pe intervalul 24.05.2013, (dată la care petenta a fost reintegrată prin Decizia nr. 11/23.05.2013 pe postul deținut anterior concedierii conform sentinței nr. 2693 din 28.03.2013 pronunțată în dosarul nr. 8443/101/2012 de Tribunalul Mehedinți-Secția Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale) și 12.07.2013 data la care a fost revocată decizia de reîncadrare pe post conform Deciziei nr. 7377 din 04.07.2013 pronunțată în dosarul nr.

8443/101/2012 de Curtea de Apel Craiova prin care sentința Tribunalului Mehedinți a fost casată, în acest moment petenta nemaifiind salariată unității reclamate conform Deciziei nr. 33/10.07.2013. Decizia Curții de Apel Craiova nu a fost comunicată fapt pentru care anexează în copie Certificatul de Grefă nr. 34009/08.07.2013.

Referitor la acuzele privind faptele discriminatorii săvârșite de conducerea societății față de petentă, solicită să se constate din cele ce vor arăta că acestea sunt nefondate, aspect ce i-a fost explicat petentei prin adresele nr. 10621/17.06.2013 și nr. 10696/01.07.2013 la care încă așteaptă din partea petentei anumite răspunsuri la solicitările făcute prin aceste două adrese anexate.

4.2.2. În mod cu totul neîntemeiat petenta susține că încadrarea este una „pe hârtie”, aceasta fiind repusă în toate drepturile prevăzute de Codul muncii și legislația în vigoare aplicabilă.

Deși a solicitat petentei în calitate de consilier juridic să indice prevederile legale care să impună angajatorului să asigure salariaților un anumit birou, calculator, telefon mobil, acte și bunuri în posesie pentru a le putea pune în aplicare în mod corespunzător, nu a primit un răspuns.

4.2.3. În ceea ce privește „noul program de lucru conceput” pentru petentă, acesta este în deplină concordanță cu contractele sale individuale de muncă pentru cele trei societăți cu care încheiase raporturi de muncă. Astfel cum este plătită distinct pentru fiecare contract de muncă în parte, tot așa trebuie să presteze integral orele de lucru înscrise în cuprinsul contractelor menționate, neexistând posibilitatea cumulării lor.

4.2.4. În altă ordine de idei, a solicitat petentei să comunice înscrisul (eventual, actul adițional la contractul său individual de muncă) care stă la baza „înțelegerii cu privire la programul de lucru” despre care face vorbire în adresele sale și de care societatea nu are cunoștință, dar nu a răspuns acestei solicitări până în prezent.

Desigur, raportat la prevederile art. 3 din Codul Muncii „orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă și a profesiei, meseriei sau activității care urmează să o presteze” astfel încât ține exclusiv de voința salariatei dacă, raportat la starea de sănătate precară pe care o are, dorește sau nu să continue toate cele trei contracte de muncă sau numai acelea care îi permit un program corespunzător cu capacitățile și posibilitățile acesteia.

Modalitatea de desfășurare a activității petentei în calitate de salariat al fiecărei societăți este stabilită de către organele de conducere ale acestora în concordanță cu prevederile legale în vigoare.

4.2.5. În ceea ce privește „dreptul la demnitate în muncă” precizează că necesitatea instituirii și ocrotirii dreptului la demnitate decurge din relația de subordonare care se stabilește între salariat și angajator. Acesta din urmă are dreptul de a da ordine, instrucțiuni salariatului, de a-i stabili sarcinile de serviciu și de a controla modul de îndeplinire a acestor sarcini. Salariatul este obligat să aducă la îndeplinire sarcinile primite, ordinele și instrucțiunile care i se dau.

În ceea ce privește „dreptul la egalitate de șanse și tratament”, Cartea drepturilor fundamentale a Uniunii Europene prevede: „se interzice discriminarea de orice

fel, bazată pe motive precum sexul, rasa, culoarea, originea etnică sau socială, caracteristicile genetice, limba, religia sau convingerile, opiniile politice sau de orice altă natură, apartenența la o minoritate națională, averea, nașterea, un handicap, vârsta sau orientarea sexuală (art. 21 alin. 1)". În acest sens a solicitat petentei, fără a înainta un răspuns până în prezent, să comunice de îndată motivul pentru care consideră că acest drept i-a fost încălcat raportat la prevederile legale interne și desigur europene.

A mai solicitat petentei să detalieze aspectele legate de încălcarea drepturilor sale de salariată, fără a primi însă până în prezent un răspuns, după cum urmează:

-în ceea ce privește „dreptul la formare profesională” a solicitat să comunice dacă au existat anterior sau la acel moment cursuri de formare profesională pe care dorea să le urmeze și la care societatea i-a îngăduit accesul.

-în ceea ce privește „dreptul la informare și consultare” a solicitat să comunice în ce mod i-a fost încălcat, raportat la faptul că angajatorul este cel care stabilește sarcinile de serviciu ale fiecărui salariat și modul în care acesta își desfășoară activitatea.

-în ceea ce privește „dreptul de a participa la acțiuni colective” a solicitat să comunice care au fost acțiunile colective desfășurate în cadrul societăților la care i-a fost interzisă sau oprită participarea.

-în ceea ce privește restul drepturilor pe care le solicita, a atenționat-o că în realitate acestea reprezintă încălcări ale obligațiilor sale ca salariată, obligații prevăzute atât de Codul muncii cât și de normele interne ale societății:

Programul de lucru de la 19,30 la 21,30 corespunde normei de 2 ore prevăzute în contractul individual de muncă pe care îl avea încheiat cu societatea, știind că până la ora 19,30 trebuie să desfășoare activități în cadrul programului de lucru la alte două societăți cu care avea încheiate contracte individuale de muncă.

Conlucrarea cu toate birourile i-a fost permisă în mod nestingherit în modalitatea stabilită de angajator.

Restituirea vechiului birou nu reprezintă un drept prevăzut de Codul muncii, iar biroul care i-a fost pus la dispoziție îndeplinește toate condițiile igienico-sanitare pentru desfășurarea activității de consilier juridic.

Referitor la faptul că pe condica de prezență figurează doar petenta, precizează că acest lucru respectă Decizia nr. 29/05.06.2013 anexată în copie, decizie care prevede printre altele că pentru fiecare birou se întocmește o condică separată, iar petenta era singurul salariat din cadrul Oficiului Juridic.

4.2.6. În ceea ce privește acuzațiile de „hărțuire” din partea personalului ce asigură paza unității, precizează că sunt neadevărate, de altfel până în prezent nefiind înregistrată nici o altă plângere în acest sens din partea celorlalți salariați. Faptul că personalul de pază i-a adus la cunoștință petentei că nu are voie în timpul programului de lucru să părăsească unitatea și nici să meargă prin incinta unității fără a avea permisiunea conducătorului acesteia, apreciază că este o dovadă de executare corespunzătoare a serviciului conformă cu cerința înaintată către societatea S.C.GARDIAN GRUP C.D.S.G. S.R.L adresa nr. 10584/06.06.2013.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Coroborând aspectele reținute obiectului sesizării, astfel cum este formulată, Colegiul director se raportează la prevederile art. 2 alin. 5 din O.G. nr.137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Potrivit art. 2 alin.5 “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”.

5.2. Hărțuirea reprezintă o formă de discriminare, introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000, și prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000.

5.3. În acest sens, reținem că în materia legislației nediscriminare, astfel cum este transpus aquis-ul communautaire, pentru a ne găsi în situația unei fapte de hărțuire este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive acesteia. Astfel, fapta de victimizare 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, gesturi, acte sau fapte etc.

5.4. Mobilul sau cauza comportamentului este determinat de un criteriu, 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 denumita ca hărțuire.

5.5. 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”. Acest

aspect este cu atât mai evident cu cât însăși Directiva Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, definește hărțuirea în art. 2 alin.3 ca „un comportament nedorit pe bază de etnie sau rasă care are ca scop sau ca efect violarea demnității unei persoane și crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensiv.”

5.6. Încluderea 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 crează un impact asupra mediului în general, variind de la violența fizică la remarci sau afirmații cu caracter rasist, până la ostracizare generală. Această formă de discriminare aduce atingere demnității sub aspect psihic și emoțional persoanelor aparținând unei minorități sau alteia.

5.7. Colegiul director, constată că este sesizat cu privire la reintegrarea petentei în funcția și pe postul de consilier juridic la toate cele trei societăți ale grupului Cildro, integrare ce a fost doar pe hârtie. Partea reclamată arată că, în mod cu totul neîntemeiat petenta susține că încadrarea este una „pe hârtie”, aceasta fiind repusă în toate drepturile prevăzute de Codul muncii și legislația în vigoare aplicabilă. Potrivit art. 59 alin.1 din Codul Muncii **“Este interzisă concedierea salariaților: a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitate sindicală”**

5.8. Prevederile cu valoare de principiu ale Codului muncii sunt tratate pe larg în **Ordonanța de Guvern nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, **republicată**, care asigură, în mod special transpunerea în dreptul național a prevederilor Directivei 2000/78/EC. Potrivit art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată: „... 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, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”. De asemenea, potrivit art. 2 alin. 3 din O.G. nr. 137/2000 republicată „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”. În același sens, potrivit art. 6 din O.G. nr. 137/2000 „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii 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: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;(...)

5.9. Colegiul reține că în speță, Codul muncii, în Capitolul V reglementează încetarea contractului individual de muncă, iar în cadrul Secțiunii 2-5 reglementează aspectele legale privind concedierea. Potrivit art. 58 alin. 2 din Codul Muncii „Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului”. Pentru a proteja salariatul de eventuale abuzuri din partea angajatorului, ca o garanție a respectării drepturilor salariatului, legiuitorul român în Codul muncii, reglementează expres și limitativ situațiile în care angajatorul poate dispune concedierea, instituind în acest scop o clauză generală de interdicție cu caracter permanent în art. 59 referitoare la interzicerea discriminării în concedierea salariaților. Astfel, art. 59 din Codul muncii reglementează motivele care nu vor putea sta niciodată la baza concedierii salariaților.

5.10. Art. 61 din Codul muncii enumeră situațiile în care angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, iar în art. 65 alin.1 este definită concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului. Potrivit art. 61 lit. e din Codul muncii „Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații: a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară; b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală; c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat; d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat; e) în cazul în care salariatul îndeplinește condițiile de vârstă standard și stagiul de cotizare și nu a solicitat pensionarea în condițiile legii”. Potrivit **art. 65** din Codul muncii “Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia. (2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă”.

5.11. Raportat la dosarul în speță, **Colegiul director nu poate reține din ansamblul situației de fapt și a înscrisurilor aflate la dosar, probe în sensul reținerii incidenței prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată.** Astfel, se impune a preciza că în lipsa elementelor constitutive de natură a evidenția posibile discriminări, justificarea drepturilor subiective ale petentei în legătură cu nerespectarea sau neîndeplinirea obligațiilor prevăzute de Codul muncii, în legătură cu raporturile de muncă, modificarea atribuțiilor de serviciu, modalitatea de desfășurare a contractului de muncă etc. Colegiul nu este îndrăguit a cenzura aceste aspecte întrucât ar presupune soluționarea unui conflict de muncă. Or,

judicarea conflictelor de muncă este de competența exclusivă a instanțelor judecătorești, stabilite conform Codului de procedura civilă.

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 unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. în privința faptelor sesizate nu se pot reține mijloace de probă care să determine incidența art. 2 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;
2. clasarea dosarului;
3. se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

VII. 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

CAZACU IOANA LIANA – membru

HALLER ISTVAN – membru

LAZĂR MARIA – membru

PANFILE Anamaria – membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – membru

THEODORA BERTZI – membru

VASILE ALEXANDRU – membru

Data redactării: 31.01.2014

Hotărâre Redactată: S.C.S., Tehnored. V.F

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