



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA 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. 287
din 25.07.2011**

Dosar nr.: 395/2010

Petiția nr.: 8374/22.10.2010

Petent: M. M. Ș

Reclamat: SC Ceprocim Engineering SRL, H. J. P. Ș
E. A. M. V. M. S. R. M. I. M.

Obiect: victimizare în urma contestării în instanță a unei decizii unilaterale de modificare a contractului individual de muncă și atitudine de hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.1.1. M. M. Ș, cu domiciliul în .

1.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

1.2.1. S.C. Ceprocim Engineering S.R.L., cu sediul în București, Bd. Preciziei, nr. 6, sector 6

1.2.2. H. J., cu sediul în București, Bd. Preciziei, nr. 6, sector 6

1.2.3. P. Ș, cu sediul în București, Bd. Preciziei, nr. 6, sector 6

1.2.4. E. A. M., cu sediul în loc. (

1.2.5. V. M., cu sediul în București, Bd. Preciziei, nr. 6, sector 6

1.2.6. S. R. M., cu sediul în București, Bd. Preciziei, nr. 6, sector 6

1.2.7. I. M., cu sediul în București, Bd. Preciziei, nr. 6, sector 6

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea petentului vizează tratamentul diferențiat în ceea ce privește victimizarea în urma contestării în instanță a unei decizii unilaterale de modificare a contractului individual de muncă și atitudine de hărțuire la locul de muncă. Petentul consideră discriminatoriu modul în care societatea, în urma contestării în instanță a unei decizii unilaterale de modificare a contractului individual de muncă, prin cadrele ei de nadejde, a ales să-și schimbe atitudinea, hărțuindu-l în vederea îndepărtării sale din societate.

III. Procedura de citare

3.1. În temeiul art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată, Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

3.2. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 16.11.2010, prin adresa nr. 8843/04.11.2010 fiind citat petentul, prin adresa nr. 8844/04.11.2010 fiind citată S.C. Ceprocim Engineering SRL, prin reprezentant, prin adresa nr. 8845/04.11.2010 fiind citat domnul P. Ș., iar prin adresa nr. 8846/04.11.2010 fiind citată doamna E. A. Petentul a fost absent la audiere și a transmis la dosar adresa nr. 9264/17.11.2010. S.C. Ceprocim Engineering SRL a fost prezentă la audiere, prin reprezentant și a transmis la dosar punctul de vedere prin adresa nr. 9462/24.11.2010. Domnul P. Ș. a fost absent la audiere și a transmis la dosar punctul de vedere prin adresa nr. 9197/16.11.2010. Doamna E. A. M. a fost absentă la audiere, citația fiind returnată către CNCD cu precizarea „doamna E. A. M. nu mai este salariată Ceprocim Engineering SRL din data de 01.10.2010 – Dpt. Resurse Umane C. M. ”. Procedura nu a fost îndeplinită.

3.3. Părțile au fost recitate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 02.12.2010, prin adresa nr. 9522/25.11.2010 fiind citat petentul, prin adresa nr. 9523/25.11.2010 fiind citată S.C. Ceprocim Engineering SRL, prin reprezentant, iar prin adresa nr. 9521/25.11.2010 fiind citat domnul P. Ș. Petentului i-a fost comunicat punctul de vedere al S.C. Ceprocim Engineering SRL prin adresa nr. 9592/26.11.2010. Petentul a solicitat lămuriri prin adresa nr. 9617/29.11.2010. Petentul a fost prezent la audiere, S.C. Ceprocim Engineering SRL a fost prezentă la audiere, prin reprezentant, iar domnul P. Ș. a fost absent. Petentul a depus la dosar adresa nr. 9731/02.12.2010, solicitând introducerea în cauză a numiților H. J., V. M., S. R., M., I. M. și E. A. M. S.C. Ceprocim Engineering SRL, prin reprezentant, a depus la dosar pentru domnul P. Ș. adresa nr. 9732/02.12.2010.

3.4. Petentul a solicitat lămuriri prin adresa nr. 9935/08.12.2010 și a depus acte doveditoare.

3.5. Petentul a depus la dosar interogatoriu pentru S.C. Ceprocim Engineering SRL prin adresa nr. 9871/08.12.2010. S.C. Ceprocim Engineering SRL a depus interogatoriu pentru petent prin adresa nr. 101/10.01.2011. Petentul a retrimis petiția precum și acte doveditoare prin adresa nr. 357/18.01.2011.

3.6. Părțile au fost recitate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 10.02.2011, prin adresa nr. 519/21.01.2011 fiind citat petentul, prin adresa nr. 512/21.01.2011 fiind citată S.C. Ceprocim Engineering SRL, prin reprezentant, prin adresa nr. 513/21.01.2011 fiind citat domnul H. J. prin adresa nr. 514/21.01.2011 fiind citat domnul P. Ș., prin adresa nr. 515/21.01.2011 fiind citat domnul V. M., prin adresa nr. 516/21.01.2011 fiind citat domnul I. M., prin adresa nr. 517/21.01.2011 fiind citată doamna S. R. M., iar prin adresa nr. 518/21.01.2011 fiind citată doamna E. A. M. Petentul a fost absent la audiere și a solicitat acordarea unui nou termen prin adresele nr. 932/10.02.2011 și 1164/16.02.2011. Petentul a completat aceste adrese cu înscrisuri prin adresele nr. 1197/18.02.2011 și nr. 1228/18.02.2011. S.C. Ceprocim Engineering SRL, prin reprezentant, a fost prezentă la audiere, restul părților reclamate au fost absente.

3.7. Părțile au fost recitate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 29.03.2011, prin adresa nr. 1919/16.03.2011 fiind citat petentul, prin adresa nr. 1916/16.03.2011 fiind citată S.C. Ceprocim Engineering SRL, prin reprezentant, prin adresa nr. 1914/16.03.2011 fiind citat domnul H. J., prin adresa nr. 1912/16.03.2011 fiind citat domnul P. Ș., prin adresa nr. 1918/16.03.2011 fiind citat domnul V. M., prin adresa nr. 1915/16.03.2011 fiind citat domnul I. M. prin adresa nr. 1917/16.03.2011 fiind citată doamna S. R. M., iar prin

adresa nr. 1913/16.03.2011 fiind citată doamna E. A. M. Petentul și S.C. Ceprochim Engineering SRL, prin reprezentant, au fost prezenți la audiere, restul reclamațiilor au fost absenți. Petentul a depus la dosar acte doveditoare prin adresa nr. 2190/29.03.2011. S.C. Ceprochim Engineering SRL a depus la dosar precizări prin adresa nr. 2191/29.03.2011. S-a acordat termen pentru depunerea actelor doveditoare. Petentul a depus la dosar adresa nr. 2175/29.03.2011 precum și cererea nr. 2176/29.03.2011. Petentul a transmis punctul de vedere cu privire la ședința de audiere prin adresa 2268/31.03.2011.

3.8. Petentul a depus la dosar răspunsul la interogatoriu prin adresa nr. 2396/05.04.2011. S.C. Ceprochim Engineering SRL a luat cunoștință de răspunsul la interogatoriu în data de 07.04.2011. Petentul a depus acte doveditoare prin adresa nr. 2397/05.04.2011. S.C. Ceprochim Engineering SRL a depus acte doveditoare și răspunsul la interogatoriu prin adresa nr. 2420/06.04.2011. Petentul a luat cunoștință de răspunsul S.C. Ceprochim Engineering SRL în data de 08.04.2011. Petentul a depus note scrise prin adresa nr. 2491/11.04.2011. S.C. Ceprochim Engineering SRL a depus concluzii scrise prin adresa nr. 2532/12.04.2011.

3.9. Petentul a depus la dosar petiția nr. 2576/14.04.2011, îndreptată împotriva numiților H. J. P. Ș., E. A. M., V. M., S. R. M. I. M., solicitând conexarea la petiția inițială. Petentul a depus interogatoriu pentru aceste părți reclamate prin adresa nr. 2606/15.04.2011.

3.10. Petentul a depus la dosar cererea nr. 3158/19.05.2011. Petentul a solicitat lămuriri prin adresele nr. 3174/20.05.2011, nr. 3226/24.05.2011 și nr. 3388/02.06.2011.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Petentul arată că este angajatul S.C. Ceprochim Engineering SRL din luna decembrie 2007. Petentul menționează că în urma contestării în instanță a unei decizii unilaterale de modificare a contractului individual de muncă, emisă de angajator în luna ianuarie 2010, în decursul lunilor aprilie 2010 – octombrie 2010 angajatorul a procedat la o serie de acte cu caracter discriminatoriu, prin cadrele ei „de nădejde”.

4.1.2. La data de 13.04.2011, petentul a fost chemat de responsabilul de Resurse Umane, doamna E. A. în biroul acesteia, de față fiind prezenți dl. P. Ș., șeful său direct, precum și doamnele C. M. și N. E. J. Motivul chemării a fost propunerea angajatorului de a semna anumite acte care îi periclitau poziția în acțiunea promovată în instanță. Petentul nu a semnat actele și a comunicat părților prezente că există un litigiu în instanță și că nu poate semna acte fără acordul avocatului. A doua zi au fost reluate de către șeful său întrebările cu privire la semnarea actelor. Petentul a răspuns că așteaptă de lucru, dar șeful său i-a replicat că „nu îți dau de lucru decât dacă semnezi”. Tot în aceiași zi petentului i s-a comunicat că nu poate primi pauză de masă pentru că în CCM și ROI nu este prevăzută o astfel de pauză de masă, deși în ROI există consemnată pauza de masă de 30 de minute.

4.1.3. Șicanele au continuat în aceiași notă și în zilele următoare, iar în data de 16.04.2010, cu acordul directorului executiv, dl. V. M., petentului i s-a restricționat mai întâi accesul la imprimantele aflate în birou, iar ulterior la toate imprimantele din firmă. În aceiași zi, șeful său a vociferat și a târăganat îndelung semnarea cererii de concediu de odihnă legal pe anul 2010. La revenirea din concediu de odihnă, șeful departamentului IT i-a comunicat că prin ordinul șefului său și al directorului administrativ, cu acordul directorului general H. J., i se restricționează accesul la rețeaua informatică a companiei, cu pretextul că rețeaua trebuie protejată. Petentul menționează că niciodată pe perioada derulării contractului de muncă nu a suferit abateri disciplinare.

4.1.4. La sfârșitul lunii aprilie, în prezența unui avocat al firmei, angajatorul își revocă prin decizia nr. 5/2010 propria decizie nr. 1/2010, cu efect imediat întoarcerea petentului în departamentul Vânzări al companiei, începând cu 01.05.2010. Neputând să suporte afrontul venit din partea unui simplu salariat, directorul administrativ și directorul general au impus în continuare blocada informatică împotriva petentului, nelăsându-l nici pe noul său șef din departamentul vânzări să îi dea de lucru. Prin adresa nr. 8921/08.11.2010 petentul precizează că în data de 31.05.2010 a semnat fișa postului pentru poziția Inginer Vânzări, exemplarul fiind o copie făcută la „ a 2-a... a 3-a copiere xerox”, iar una dintre sarcini suna „întocmește și transmite supervisorului direct, un raport privind activitatea desfășurată”. La câteva luni de la semnarea acestui document, conducerea companiei i-a comunicat că în conformitate cu fișa postului semnată, are obligația de a întocmi și comunica un raport de activitate zilnic, obligație neîndeplinită până atunci și care poate fi sancționată. Petentul a solicitat explicații în legătură cu această sarcină și i s-a explicat că ceea ce vedea el pe documentul intitulat Fișa postului nu era tot ceea ce acest document conținea de fapt, că în calculatorul responsabilului de resurse umane cuvântul „zilnic” era colorat și că la print și copiere xerox cuvântul zilnic nu se mai vedea, iar sarcina era de fapt „întocmește și transmite supervisorului direct, un raport privind activitatea desfășurată zilnic”. Petentul menționează că, în condițiile în care nu i se dădea nimic de lucru și nu avea acces la rețeaua informatică a societății, a întrebat pe șeful ierarhic, doamna S în prezența colegilor de birou prezenți, câți dintre angajații societății au trecut această sarcină în fișa postului, iar răspunsul a venit sec și în gura mare „dar câți angajați au mai dat firma în judecată?”

4.1.5. În a doua jumătate a lunii mai 2010, a avut loc o procedură de evaluare anuală numită Dialog, care prevede o discuție între fiecare subaltern și șeful său ierarhic. Procedura avea stabilită o fază a doua la un interval de 6 luni. În cazul colegilor săi, procedura s-a desfășurat conform standardului și a durat 20-30 de minute, iar în cazul său procedura a durat 2 ore și 30 minute și la ea a participat și responsabilul de resurse umane. Petentul menționează că a informat permanent pe reprezentanții salariaților despre situația lui și felul în care evoluează lucrurile.

4.1.6. În data de 06.09.2010 petentului i s-a refuzat nemotivat o cerere de concediu. În data de 10.09.2010, petentul a solicitat responsabilului de resurse umane emiterea unei adeverințe medicale, dar aceasta nu a fost emisă niciodată. Pe tot parcursul lunilor februarie – octombrie 2010, petentului i-a fost interzisă de către directorul administrativ înregistrarea de acte prin registratura companiei. De asemenea nu a lăsat să participe la cursurile de limba franceză organizate de angajator, deși conveniseră asupra acestui lucru prin procedura Dialog. Șeful direct, doamna S R M îi spunea petentului periodic că el are „o situație mai specială în firmă”, iar când acesta a solicitat lămuriri i se răspundea „pai cine a mai dat firma în judecată?”.

4.1.7. Petentul menționează că în data de 20.10.2010, persoane din interiorul companiei, l-au contactat telefonic pe medicul său de familie, amenințând-o pe aceasta să nu-i mai acorde nici un concediu medical pe care l-ar mai solicita pentru a nu avea probleme cu Poliția. Petentul consideră că angajatorul știa foarte bine că petentul urmează să solicite concediu medical pentru că pe data de 19.10.2010 solicitase o adeverință medicală necesară în astfel de cazuri.

4.1.8. În data de 17.09.2010 petentului i s-a comunicat prin poștă preaviz privind restructurarea postului său, fără o bază cu adevărat temeinică, acest lucru urmând să facă obiectul unei acțiuni în instanță. În departamentul vânzări au fost restructurate 2 posturi, petentul și încă un coleg, dar colegul a solicitat mutarea într-un alt departament, iar directorul general s-a grăbit să aprobe această mutare chiar și numai pentru câteva luni. Petentul menționează că a încercat să rezolve lucrurile în interiorul companiei sau

cu ajutorul ITM, însă acțiunile subtile ale managementului au dat roare, în sensul în care s-a reușit îndepărtarea sa din cadrul companiei.

4.1.9. Prin adresa nr. 9731/02.12.2010, urmare punctelor de vedere depuse la dosar, petentul a solicitat introducerea în cauză ca pârâți a numiților: director general H J , director administrativ V M , șef serviciu S R M , șef serviciu IT I M , precum și E A M . De asemenea acesta a solicitat încuviințarea următoarelor tipuri de probe: interogatoriu pârâților, înscrisuri, expertiză informatică și martori. Petentul a depus interogatoriu pentru societatea pârâtă prin adresa nr. 9871/08.12.2010. Petentul a depus la dosar răspunsul la interogatoriul părți reclamate prin adresa nr. 2396/05.04.2011 (anexat la dosar). De asemenea acesta a formulat note scrise cu privire la răspunsul la interogatoriu al societății reclamate (anexat la dosar)

4.1.10. Prin adresa nr. 2268/31.03.2011 petentul precizează că, la audierile din data de 29.03.2011, apărătorul societății reclamate a încercat și reușit atragerea discuțiilor și a întregului curs al dosarului pe o pistă falsă, motivând că prin notele interne CNCD ale ședinței din data de 02.12.2010, s-a consemnat neadmiterea introducerii în cauză a altor persoane, deși în cadrul ședinței lucrurile au stat diferit. Astfel, urmare petiției inițiale, CNCD a citat atât societatea cât și pe numiții P Ș și E A M , în calitate de reclamați, în nici un caz de martori. Tot în ședința din data de 02.12.2010 s-a stabilit și faptul că petiția nu vizează nici un aspect legat de litigiu privind modificarea unilaterală a contractului individual de muncă și nici aspecte legate de încetarea contractului individual de muncă, dar și faptul că petiția vizează multiple acte și fapte săvârșite de angajator, prin atitudini active sau pasive sau decizii administrative, precum și de persoane cu funcții de conducere din companie, în formă continuată, pe un interval mai mare de 6 luni calendaristice.

4.1.11. Referitor la calitatea celor patru persoane introduse în cauză, petentul menționează că a solicitat introducerea acestora în calitate de persoane reclamate și nu de martori, pe considerentul că, dacă societatea susține că nu se face vinovată de nici un fel de discriminare sau că nu are cunoștință de existența unor astfel de practici în interiorul companiei, atunci discriminarea a fost făcută de către sau prin intermediul persoanelor respective, în cunoștință de cauză sau fără ca ei să aibe cunoștință despre natura și consecințele acțiunilor lor.

4.1.12. Referitor la obiectul petiției petentul face observația că, în urma ședinței din data de 29.03.2011, se dorește limitarea acuzațiilor sale explicite, de mobbing și bullying pe o perioadă mai mare de 6 luni, la doar 3 direcții: faptul că nu i s-a dat de lucru, restângerea accesului la rețeaua informatică a societății și neacordarea concediului legal de odihnă. Ori față de aceste 3 direcții, definite de reclamat, o mare parte din actele de discriminare descrise în petiție devin „greu de încadrat” și implicit față de acestea, societatea nu va fi nevoită a se apăra, unele probe depuse punând accent și pe discriminarea indirectă, pe direcții diferite de cele trei direcții definite de ei. Una dintre aceste probe este declarația doamnei doctor A M , medicul de familie al petentului, care confirmă una din acuzațiile sale și anume faptul că domna doctor a primit un apel telefonic din partea unui angajat al societății care i-a solicitat să nu i se acorde concediu medical, neexistând nici o acoperire legală pentru un astfel de gest, o asemenea solicitare fiind complet în afara legii.

4.1.13. Prin adresa nr. 4104/11.07.2011 petentul a transmis la dosar concluziile scrise, făcând următoarele precizări:

4.1.13.1. Societatea nu neagă cele sesizate prin petiție, singura diferență între cele susținute de el și punctul de vedere al societății fiind aceea că societatea găsește absolut normale toate lucrurile întâmplare, iar el nu.



4.1.13.2. Poziția societății este un amestec de impardonabilă minciună și de adevăr interpretat în maniera proprie de apărătorii societății tocmai pentru ca aceasta și conducerea sa să iasă basma curată. Una dintre minciunile pe care aceștia nu au încetat să le promoveze continuu este legată de zilele de concediu legal pe anul 2010. În mod explicit, societatea a susținut că "salariatul a beneficiat de mai multe zile de concediu decât avea dreptul...", ori acest lucru este contrazis de adeverința 5201/29.09.2010 depusă la dosar chiar de societatea-pârâtă, document în care se arată negru pe alb că el mai avea dreptul la 3 zile de concediu de odihnă (zile de concediu pe anul 2010, rămase neefectuate până la momentul încheierii raporturilor de muncă și pentru care a fost plătit pe statul de plată. Despre acest fapt se menționează și în adresa 5202/29.09.2010 depusă la dosar tot de către societate. De asemenea numărul total de zile de concediu legal pe anul 2010 era de 26 și nu de 21 așa cum se încearcă a se induce ideea de către apărarea societății.

4.1.13.3. Un alt prilej cu care pârâta "își dovedește limitele" este cel în care, pe de-o parte, se prezintă un referat, redactat de dl. F S , datat 22.04.2010 (în timp ce petentul se afla în concediu legal de odihnă) prin care acesta se plângea de el, în contrast cu declarația dlui. C N , în care se susțin cu totul alte lucruri. Potrivit înregistrării audio depuse de petent la dosar domnul C N nu își aduce aminte să fi dat o declarație, dar a semnat multe hârtii pentru pensionare în acea perioadă și e posibil „să-i fi bagat sub nas” și declarația, el semnând în necunoștință de cauză.

4.1.13.4. Societatea a acordat Consiliului doar un sprijin formal și nu unul real. Aceștia s-au opus la proba cu expertiza informatică, nu au depus la dosar o listă cu minim 10 sarcini pe care le-ar fi primit în perioada 01.05.2010-01.11.2010, nu au depus la dosar explicații / detalii despre structura rețelei informatice a societății. Totodată, nici la solicitarea privind probarea afirmației că ar fi beneficiat de training în perioada 01.02.2010-01.05.2010, societatea nu a răspuns, simpla declarație a unui angajat aflat în pragul pensionării, dată în cursul anului 2011, nefiind în nici un fel relevantă și elocventă pentru dosar.

4.2. Punctul de vedere al domnului P Ș

4.2.1. Prin adresa nr. 9187/16.11.2010 domnul P , aduce la cunoștință că începând cu 01.02.2010 petentul a fost încadrat ca Inginer de Proces în Departamentul Preparare Materii Prime (PM1) pe care îl conduce. Acesta menționează că încă de la încadrarea în acest departament petentul a fost încadrat într-o procedură de training, pentru a se obișnui cu noile atribuții, deși avea o pregătire profesională potrivită pentru noul post. Perioada de training a durat pe toată perioada în care petentul a fost în subordinea sa, anume 01.02.2010 – 30.04.2010. Trebuie precizat că pe toată această perioadă petentul nu a reușit să se integreze în noul colectiv și a încălcat diverse reguli impuse de Regulamentul de Ordine Interioară al firmei, având un comportament agresiv și impertinent, așa cum reiese și din referatul din 22.04.2010 comunicat managementului companiei.

4.2.2. Referitor la implicarea în așa-zisele tratamente de intimidare și punere sub presiune despre care vorbește petentul, se aduce la cunoștință următoarele :

4.2.2.1. În data de 13.04.2010 petentul a fost chemat la resurse umane pentru a i se înmâna o comunicare din partea directorului general, referitoare la semnarea fișei de post pe care acesta refuza să o semneze de luare la cunoștință, deși nu avea obiecțiuni asupra conținutului acesteia. În momentul în care domnul P a încercat să îi solicite să se întâlnească, petentul absentă de la serviciu nemotivat, fără să îi comunice acest lucru, așa cum este obligat conform Regulamentului de Ordine Interioară și cum știe orice angajat că nu poate pleca de la locul de muncă în timpul programului fără să își

anunțe în vreun fel șeful ierarhic superior. În momentul în care au reușit să se vadă, comunicându-i-se că e vorba despre o informare referitoare la fișa postului pe care refuza să o semneze de luare la cunoștință, petentul a refuzat de asemenea să confirme în scris primirea acestor documente fără să argumenteze în vreun fel. Nu s-a făcut nici o presiune asupra lui, i s-a cerut doar să semneze dacă le-a citit conținutul, deci dacă a luat la cunoștință, așa cum era și normal, iar în momentul în care a refuzat să semneze i s-a comunicat că le va primi prin poșta acasă. Relatarea acestor fapte a fost consemnata în procesul verbal încheiat cu martori în data de 15.04.2010. Nu s-a făcut nicio presiune asupra petentului și a fost intimidat în niciun fel, din contra s-a încercat integrarea în departament și implicându-l în procesul de training.

4.2.2.2. În ceea ce privește sarcinile de serviciu, exceptând faptul că petentul se afla în training, facem precizarea că acesta a refuzat să semneze fișa postului. Refuzul petentului de a semna fișa postului a dus la convingerea că dânsul nu este de acord, de fapt, cu mutarea în departamentul pe care îl conducea, fapt pe care l-a comunicat conducerii care a decis să revoce decizia de mutare luată crezând că petentul este de acord.

4.2.2.3. În data de 14.04.2010 petentul a reclamat faptul că nu i s-a permis să beneficieze de pauză de masă. Nu i-a interzis nimeni să beneficieze de pauză de masă, mai ales că dânsul își lua oricum pauză când vroia dânsul. În condițiile în care nu respectase programul de lucru și își lua tot felul de pauze fără să anunțe în prealabil, domnul P. nu înțelege cum ar fi putut să îi interzică să ia masa. În plus, dânsul nu a fost interesat dacă i se accepta sau nu cereri mai importante cum ar fi cea de concediu și a procedat oricum cum a crezut de cuviință, deci cum ar fi putut să se conformeze unei astfel de cereri împotriva ROI în condițiile în care știa că nu ar putea fi sancționat și că nu a fost sancționat nici pentru încălcările reale.

4.2.2.4. Referitor la cererea de concediu pentru anul 2010 invocata de petent, în conformitate cu ROI art. 68 alin 3, aprobarea unei cereri de 15 zile de concediu de odihnă pentru perioada pe care a solicitat-o dânsul, începând cu ziua următoare depunerii cererii, nu ar fi fost posibilă. Conform ROI o astfel de cerere de concediu trebuie depusă în avans de cel puțin 2 săptămâni. Astfel domnul P. menționează că nu a « vociferat și tăgănat », ci i-a pus în vedere că se impune respectarea ROI așa cum este în sarcina oricărui angajat al companiei și că nu putem face diferențe între angajați.

4.2.2.5. Referitor la restricționarea accesului la rețea se aduce la cunoștință că nu se știe la ce restricții se referă petentul, compania încercând să afle la ce se referă, transmițându-i în scris o solicitare, dar aceasta nu a dat nici un răspuns.

4.3. Punctul de vedere al S.C. Ceprochim Engineering S.R.L.

4.3.1. Petentul nu a fost supus unor presiuni, intimidări ori interdicții din partea angajatorului, acuzațiile sale nefiind susținute cu probe, rămânând la stadiul de simple alegații, șicane. Petentul este cel care săvârșește abuzuri de drept la adresa societății prin prezentarea mincinoasă a unor fapte reale. Deși o parte din evenimentele descrise de petent sunt reale, perspectiva și modul în care petentul le prezintă sunt vădit răuvoitoare și urmăresc obținerea unor foloase necuvenite, în condițiile în care petentul susține că „nu mai muncește de aproape un an” și „refuză să profite de perioada de training oferită de companie”.

4.3.2. Încadrarea pe o altă funcție într-un alt departament a fost urmată de o procedură de training în vederea integrării, astfel că pe toată perioada în care petentul a fost încadrat pe postul de inginer de proces în cadrul Departamentului PM1 s-a aflat în training, deci nu se putea vorbi despre sancțiuni sau vreun demers ocult al angajatorului precum concedierea pe motive de necorespondere profesională sau disciplinare, așa

cum susține petentul. În data de 25.01.2010, societatea a emis decizia nr. 1/25.01.2010 prin care petentul este mutat din departamentul Vânzări în Departamentul Preparare Materii Prime (PM1). Această decizie a fost luată după o discuție prealabilă a directorului general cu petentul referitoare la reducerea considerabilă a activității în departamentul vânzări, discuție în timpul căreia petentul nu și-a exprimat dezacordul față de această decizie. Mai mult a doua zi acesta s-a grăbit să se mute în noul birou, întărind impresia managementului că este de acord cu decizia.

4.3.3. În consecință, responsabilul de resurse umane împreună cu dl. P i-au solicitat petentului să semneze fișa aferentă postului din cadrul Departamentului PM1, fapt pe care acesta l-a refuzat. Ca urmare a refuzului de a semna fișa postului, managementul companiei, prin adresa din data de 13.04.2010, comunicată prin poștă, îi solicită petentului să decidă care dintre cele două fișe de post, Departamentul Vânzări sau Departamentul PM1, va fi fișa postului pe care o va semna. Așadar compania, nu numai că nu îl supune pe petent la nicio presiune, dar îi dă posibilitatea să aleagă între cele două posturi pe cel pe care vrea să îl ocupe. În concluzie, presiunea, lișajul psihologic public la care consideră petentul că a fost supus în data de 13.04.2010 a constat în solicitarea de a semna una dintre cele două fișe de post aferentă Departamentului PM1 sau Departamentul Vânzări. Totuși, ca urmare a refuzului petentului de a semna fișa postului, managementul companiei înțelege că petentul nu este de acord cu mutarea și revocă decizia de mutare în data de 30.04.2010 prin decizia nr. 5/30.04.2010, în urma discuțiilor cu avocatul firmei, discuții menționate în mod malițios de petent, dar care s-au soldat cu îndeplinirea voinței petentului.

4.3.4. Referitor la neacordarea pauzei de masă, aceasta este consemnată în ROI și nu i-a fost interzisă niciodată.

4.3.5. Cu privire la accesul la rețea, prin adresa nr. 0610/HR/02.07.2010 petentului i s-a cerut să precizeze în ce constă interdicția, care sunt domeniile în care i s-a restricționat accesul. Petentul nu a înțeles să lămurească în vreun fel angajatorul, motiv pentru care nu se poate analiza o situație imaginară pe care petentul nu a înțeles niciodată să o explice. Fără să primească vreo explicație cu privire la cele reclamate angajatorul a presupus că sesizarea se referă la datele confidențiale ale companiei, date care se impun a fi protejate și care nu pot fi accesate decât de anumiți angajați ai societății, în funcție de contractele încheiate de aceștia cu angajatorul, de clauzele de confidențialitate asumate și în funcție de atribuțiile acestora de serviciu care ar necesita utilizarea acestor informații, aspect care nu este valabil în cazul petentului.

4.3.6. Toate cererile de concediu de odihnă formulate de petent conform Regulamentului de ordine interioară i-au fost aprobate. În data de 06.09.2010, imediat după ce i-a fost comunicat preavizul, a cerut un concediu mai mare de 5 zile începând cu a doua zi, 07.09.2010 cu nerespectarea termenului de 2 săptămâni prevăzut de ROI înainte cu care trebuia să depună cererea. Petentul nu aștepta niciodată ca cererile sale de concediu de odihnă să fie aprobate, ci le depunea intempestiv prin fax, iar a doua zi nu se mai prezenta la birou. Așa s-a procedat și în data de 06.09.2010, iar în răspunsul referitor la respingerea cererilor de CO și absențele nemotivate acumulate, societatea îi comunică petentului și decizia de a nu începe procedura cercetării disciplinare, situație în care petentul nu ar mai fi beneficiat de ajutor de șomaj.

4.3.7. Referitor la discuția purtată de un angajat cu cabinetul de medicina familie care eliberase un certificat medical aferent lunii octombrie pentru petent, s-a referit strict la obținerea datelor menționate în Norma din data de 27.01.2006 de aplicare a OUG nr. 158/2005, în care se menționează la art. 81 alin. 6 „angajatorii au obligația să transmită casei de asigurări sociale de sănătate, în termen de maxim 6 zile de la data la care au fost înștiințați cu privire la apariția stării de incapacitate temporară de muncă, lista persoanelor angajate aflate în incapacitate temporară de muncă, precum și datele de

identificare, respectiv numele medicului prescriptor și unitatea în care funcționează acesta și unitatea în care funcționează acesta și declarația prevăzută la alin. 2, dacă au solicitat-o.” Totodată, societatea depune la dosar declarația doamnei C M care comunică următoarele:

4.3.7.1. În calitate de coordonator resurse umane, în data de 20.10.2010, a contactat-o telefonic pe d-na doctor A M, doctorul de familie al petentului care a parafat toate concediile medicale ale acestuia. Aceasta a fost contactată telefonic pentru corecta îndeplinire a procedurilor legale prevăzute în sarcina plătitorilor de indemnizații de asigurări sociale și în sarcina medicilor, conform Normelor metodologice de aplicare a Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 158/2005, anume, verificarea eliberării justificate a concediului medical al angajatului nostru. De asemenea, în temeiul aceluiași prevederi legale, plătitorul de indemnizații de asigurări sociale, anume angajatorul, trebuie să transmită casei de asigurări sociale anumite documente printre care și o declarație pe proprie răspundere a asiguratului completată și de medic, obligații despre care doamnei doctor i s-a cerut opinia cu privire la obligativitatea îndeplinirii lor și pentru un al doilea concediu medical, având în vedere că după ce angajatul fusese în concediu medical, acesta se prezentase la serviciu două zile, iar din ziua respectivă începea un al doilea concediu medical.

4.3.7.2. Doamna doctor a garantat pentru valabilitatea certificatului de concediu medical pe care l-a parafat, dânsa afirmând că este soția domnului doctor J, doctorul specialist care a emis concediul medical al angajatului și a menționat că este la curent cu situația petentului. Niciodată nu a solicitat doamnei doctor A M sau vreunui alt doctor să nu mai acorde concedii medicale petentului sau vreunui alt angajat al societății, preavizul sau litigiile cu societatea nefiind un argument în acest sens, discuțiile noastre telefonice având ca unic scop îndeplinirea corectă a unor proceduri legale obligatorii, în sarcina plătitorilor de indemnizații de asigurări sociale și în sarcina medicilor.

4.3.8. Procedura anuală numită „Dialog” are o durată variabilă, simpla mențiune a faptului ca a durat 2 ore și 30 minute este lipsit de relevanță în condițiile în care petentul nu contestă rezultatul evaluării și nu menționează vreo presiune la care ar fi fost supus.

4.3.9. Preavizul i-a fost comunicat prin poștă petentului după ce în data de 06.09.2010, deși i-a fost adus la cunoștință, a refuzat să-l semneze de primire. În ceea ce privește încetarea raporturilor de muncă cu petentul, în departamentul vânzări au fost restructurate mai multe posturi, fapt care denotă împrejurarea, recunoscută de petent, că activitatea departamentului se redusese considerabil în această perioadă de criză. Referitor la mutarea unui coleg într-un departament, petentul însuși a avut această posibilitate pe care a refuzat-o.

4.3.10. Petentul nu a fost discriminat în relația sa cu angajatorul, acesta nu numai că nu a invocat niciun criteriu de discriminare, dar nici nu menționează care este acel drept care i-a fost restrâns. Petentul nu face decât să mai întreprindă încă un demers șicanator împotriva angajatorului său, niciuna din faptele prezentate nefiind susținută prin probe și nici măcar nu se încadrează în domeniul de aplicabilitate al O.G. nr. 137/2000.

4.3.11. Se poate pune problema unei discriminări pozitive, având în vedere că petentul a beneficiat de plata drepturilor salariale pe o perioadă în care recunoaște că nu a prestat serviciile la care se obligase conform contractului individual de muncă, a refuzat nemotivat să semneze fișa postului, a absentat nemotivat de la serviciu, fără a suporta vreo consecință. Decizia de mutare nu a fost luată pentru a discrimina ci pentru a proteja angajatul, oferindu-i o funcție într-un departament în care nu se pune problema

diminuării activității, precum și pregătire profesională gratuită pe toată perioada petrecută în departamentul PM1.

4.3.12. Prin adresa nr. 101/10.01.2011, având în vedere admiterea probei cu interogatoriu pentru petent, societatea pârâtă solicită admiterea interogatoriului și comunicarea acestuia petentului. SC Ceprochim Engineering SRL a depus la dosar răspunsul la interogatoriul petentului prin adresa nr. 2420/06.04.2011 (anexat la dosar).

4.3.13. Prin adresa nr. 2191/29.03.2011 SC Ceprochim Engineering SRL precizează că, referitor la cadrul procesual, la solicitarea petentului de introducere în cauză ca pârâți a mai multor persoane fizice, Consiliul a pus în vedere că persoanele fizice care la cererea petentului dobândesc calitatea de pârâți, nu pot fi citate decât în alt dosar. Astfel societatea solicită ca citarea persoanelor fizice să se facă numai în urma unei cereri scrise depuse de petent în afara dosarului nr. 395/2010 care va face obiectul unui dosar diferit pe rolul Consiliului. Totodată aceștia solicită ca, în cazul depunerii unor petiții care să aibă ca obiect acuzații exprese pentru fapte personale, citarea persoanelor fizice menționate în înscrisul depus de petent la termenul din 02.12.2010 să se facă în afara cadrului procesual stabilit în dosarul nr. 395/2010.

4.3.14. Referitor la precizarea obiectului cauzei, societatea menționează că petentul precizează în înscrisul depus la termenul din 02.12.2010 că perioada vizată este aprilie - noiembrie 2010, acuzațiile rezumându-se la „restricționarea dreptului la muncă (la sistemul informatic, nu a primit sarcini, probleme cu concediul de odihnă)” în urma intentării litigiului împotriva societății, acuzații pe care petentul le-a încadrat în noțiunea de victimizare.

4.3.15. SC Ceprochim Engineering SRL a depus la dosar declarația domnului C. N., angajatul din cadrul societății care a avut sarcina de a-i oferi training petentului în perioada februarie – aprilie 2010 în vederea integrării sale în departamentul PM1. Acesta menționează că activitatea de training a constat în transmiterea unor cunoștințe referitoare la proiectarea de proces, standardele de proiectare, fazele de proiectare și perfecționarea cunoștințelor tehnice de specialitate. Prin activitatea de training s-a urmărit dezvoltarea abilităților de realizare a proiectelor, comunicarea cu colegii pe probleme tehnice și lucrul în echipă, precum și integrarea în cadrul departamentului PM1. Domnul C. N. declară că în această perioadă și-a îndeplinit sarcina de serviciu și a stat la dispoziția petentului cu informații necesare și utile și consideră că petentul a beneficiat de suportul său și al întregului departament.

4.3.16. Prin adresa nr. 2532/12.04.2011 SC Ceprochim Engineering SRL a depus la dosar concluzii scrise comunicând următoarele:

4.3.16.1. Petentul nu a fost supus niciodată unor presiuni, intimidări sau interdicții din partea angajatorului, aceste acuzații mincinoase nefiind susținute prin probe. Presiunea, linșajul psihologic public la care petentul consideră că a fost supus în data de 13.04.2010 a constat în solicitarea de a semna una din cele două fișe de post aferentă Dept. PM1 sau Dept. Vânzări. Petentul nu a depus nicio probă în dovedirea unor așa-zise presiuni sau intimidări exercitate de către reclamat nici înainte de data de 18.05.2010 - data luării la cunoștința de litigiu, nici ulterior luării la cunoștința, din contra, societatea a întreprins toate demersurile pentru soluționarea amiabilă a oricărui diferend cu angajatul său.

4.3.16.2. Petentul a beneficiat de accesul necesar la rețeaua informatică internă, astfel încât să își poată desfășura în condiții optime activitatea. În ceea ce privește restricționarea accesului la rețeaua informatică internă a companiei se precizează că petentului nu i-a fost restricționat accesul la rețeaua informatică internă, neexistând nicio decizie sau alt înscris emis de societate în acest sens. În societate toți angajații au acces la rețeaua informatică în conformitate cu departamentul din care fac parte, funcția pe care o dețin și atribuțiile care le sunt încredințate prin fișa postului, de clauzele de

confidențialitate semnate, de proiectele în care sunt cooptați, etc. În funcție de aceleași criterii i-a fost stabilit și gradul de acces al petentului la informațiile din rețeaua internă a societății. Nu s-a luat nicio măsură de restricție a accesului la rețea în urma citării societății în litigiul cu petentul.

4.3.16.3. Angajatorul nu a îngădit niciodată dreptul petentului la concediu de odihnă, acesta beneficiind în 2010 de mai multe zile de concediu de odihnă decât ar fi avut dreptul. Toate cererile de concediu de odihnă formulate de petent conform Regulamentului de ordine interioară i-au fost aprobate fără tergiversări și fără niciun impediment, astfel că până la sfârșitul lunii septembrie 2010, angajatul beneficiase deja de 18 zile de concediu din 21. În data de 06.09.2010, imediat după ce i-a fost comunicat preavizul, a cerut un concediu mai mare de 5 zile începând de a doua zi, 07.09.2010, cu nerespectarea termenului de 2 săptămâni, prevăzut de ROI, înainte cu care trebuia să depună cererea. Petentul a beneficiat de dreptul la concediu de odihnă în condițiile prevăzute de Codul Muncii și ROI, mai mult a beneficiat de mai multe zile decât ar fi avut dreptul pentru perioada efectiv lucrată.

4.3.16.4. Fapta invocată nu se datorează litigiului dintre petent și reclamat, ci unor circumstanțe exterioare care nu puteau fi controlate de reclamat. Petentul a primit sarcini de serviciu conform fișei postului și pregătirii profesionale în condițiile diminuării volumului de activitate datorită crizei economice. Fapta nu se datorează apariției unui litigiu între părți, ci deciziei de reorganizare a societății în vederea eficientizării rezultatelor într-o perioadă de acută criză economică și financiară, deci nu constituie o acțiune de victimizare.

4.3.16.5. Petentul are o atitudine abuzivă, atât față de fostul angajator și management, cât și față de foștii colegi, atitudine incompatibilă cu imaginea de victimă.

4.3.16.6. Expertiza IT solicitată nu poate fi admisă având în vedere că petentul este decăzut din beneficiul oricărei alte probe care nu este propusă prin petiție sau cel târziu la primul termen și administrată până la începerea dezbaterilor asupra fondului, dar și pentru că nu este o probă utilă, pertinentă și relevantă în soluționarea cauzei.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director ia act de faptul că petentul acuză pe de o parte o victimizare în urma contestării în instanță a unei decizii unilaterale de modificare a contractului individual de muncă și pe de altă parte dorește analizarea faptelor sesizate (atitudine discriminatorie și harțuire la locul de muncă) din perspectiva unei sau mai multor fapte de discriminare.

5.2. În drept, Colegiul Director reține următoarele:

5.2.1. Prin raportare la legislația aplicabilă în cauză, Colegiul director urmează să respingă capătul de cerere privind constatarea unei fapte de discriminare săvârșită prin victimizare potrivit art. 2 alin. (7) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. Astfel, petentul arată că în luna ianuarie 2010 reclamata, în calitate de angajator, a procedat la modificarea unilaterală a contractului de muncă. Petentul a contestat la Tribunalul București secția a VIII-a (dosar nr. 11250/3/2010) decizia părții reclamate de a modifica în mod unilateral contractul de muncă.

5.2.1.2. Colegiul, pentru analiza prezentului capăt de cerere, urmează să verifice dacă sunt întrunite elementele constitutive ale victimizării. Potrivit art. 2 alin. (7) din O.G. 137/2000 prin victimizare se înțelege orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune cu privire la încălcarea tratamentului egal și al nediscriminării.

În speța de față, constatăm că nu suntem în prezența unei plângeri sau a unei acțiuni în instanță cu privire la încălcarea tratamentului egal și al nediscriminării. Petentul a inițiat o acțiune în instanță, având ca obiect contestarea **deciziei părții reclamate de modificare unilaterală a contractului de muncă.**

5.2.1.3. În concluzie, Colegiul respinge primul capăt de cerere din petiție, constatând că **nu sunt întrunite elementele constitutive ale faptei de victimizare potrivit art. 2 alin. (7)** din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare.

5.2.2. Colegiul urmează să analizeze următoarele capete de cerere sub aspectul unor posibile fapte de discriminare exprimate prin hărțuire sau alte forme de discriminare intervenite în raportul de muncă.

5.2.2.1. Faptele descrise la pct. 4.1.2, 4.1.3., 4.1.4., posibile acte de hărțuire săvârșite prin crearea unei atmosfere ostile, degradante, umilitoare la adresa petentului pe motivul că acesta din urmă a acționat în instanță partea reclamată urmează a fi respinse pe considerentele de mai jos.

5.2.2.2. Petentul arată că faptele de hărțuire ar consta în neacordarea de sarcini de serviciu de către partea reclamată și limitarea accesului de a utiliza instrumente de lucru din societatea comercială (cum ar fi imprimantele și sistemul informatic) după depunerea acțiunii în instanță.

5.2.2.3. Reclamatul face dovada că a luat la cunoștință de existența pe rolul Tribunalului București secția a VIII - a unui proces cu petentul la data de 18.05.2010, când a fost prima dată citată de instanță. Ori, majoritatea faptelor invocate de petent au avut loc până la acea dată. Mai mult, la data de 01.05.2010, partea reclamată revine asupra deciziei de modificare unilaterală a contractului de muncă al petentului, cu efect imediat de întoarcere a petentului la locul inițial de muncă. De asemenea, prin adresa părții reclamate din data de 13.04.2010 îi solicită petentului să decidă care dintre cele două fișe de post aferente posturilor pe care a fost (Dept. Vânzări), respectiv cea a postului în care este încadrat (Dept. PMI), va fi fișa postului pe care o semnează. Din această adresă reiese buna credință a angajatorului, partea reclamată în cauză, care oferă posibilitatea petentului să aleagă între fișele de post în funcție de vechiul, respectiv noul loc de muncă.

5.2.2.4. Neacordarea de sarcini de serviciu a fost justificată obiectiv de partea reclamată prin nesemnarea de către petent a fișei postului.

5.2.2.5. Cu privire la existența unui comportament sau a unui limbaj care să conducă la crearea unei atmosfere ostile, degradante, umilitoare la adresa petentului, acesta din urmă nu produce nici un fel de probă în acest sens. Partea reclamată face dovada prin înscrisuri a unui raport de muncă, care se desfășoară după reguli transparente.

5.2.2.6. Cu privire la limitarea utilizării imprimantelor nu există probe, iar în privința limitării accesului la sistemul informatic intern al angajatorului, parte reclamată în cauză, petentul nu a precizat în ce a constat această limitare. Angajatorul, partea reclamată, a arătat că angajații au acces la sistemul informatic în funcție de fișa postului, respectiv în funcție de informațiile de care au nevoie pentru desfășurarea activității. Din această perspectivă petentul a avut un nivel de acces la sistemul informatic potrivit activității desfășurate. Partea reclamată arată că este în imposibilitate de a se apăra dacă petentul nu a specificat expres în ce a constat această limitare. Partea reclamată a solicitat petentului prin adresa nr. 0610/02.07.2010 detalii pentru a identifica și soluționa problema accesului la sistemul informatic. Petentul nu a dat curs acestei adrese.

5.2.3. Cu privire la refuzul acordării pauzei de masă petentului, Colegiul director urmează să respingă solicitarea de constatare a unei fapte de discriminare săvârșită printr-un tratament diferențiat în relațiile de muncă din lipsă de probe.

5.2.3.1. Partea reclamată, angajatorul, arată că aceste drept este stipulat în *Regulamentul de ordine interioară* și nu a fost refuzat nici unui angajat.

5.2.4. Cu privire la neacordarea cererilor de concediu, Colegiul director urmează să respingă solicitarea de constatare a unei fapte de discriminare săvârșită printr-un refuz sau tratament diferențiat în relațiile de muncă ca urmare a îndeplinirii de către partea reclamată a cerinței răsturnării sarcinii probei.

5.2.4.1. Potrivit art. 20 alin. (6), persoana interesată, în acest caz petentul, 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, în acest caz partea reclamată, îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare. În procedura de inversare a sarcinii probei, partea interesată creează o prezumție simplă de existență a unei fapte de discriminare, iar partea reclamată răstoarnă această prezumție simplă, demonstrând că la baza deciziei atacate sunt considerente legale și nu criteriile de discriminare. Suntem în prezența unei partajări a sarcinii probei, în care petentului îi revine sarcina de a crea o prezumție simplă de discriminare, iar părții reclamate îi revine sarcina de a înlătura această prezumție simplă prin arătarea motivelor obiective și legitime pe care s-a întemeiat decizia apreciată ca fiind posibil discriminatorie.

5.2.4.2. Petentul a creat o prezumție simplă prin afirmația potrivit căreia nu i s-a aprobat de către partea reclamată cererea de concediu. Pentru a răsturna prezumția simplă, partea reclamată a dovedit prin înscrisuri că a aprobat cererile de concediu în temeiul *Regulamentului de ordine interioară*. Astfel, partea reclamată arată că petentul, în data de 06.09.2010, imediat după ce i-a fost comunicat preavizul, a solicitat un concediu de odihnă mai mare de 5 zile începând cu a doua zi, 07.06.2010. Această cerere a fost înaintată cu nerespectarea termenului de 2 săptămâni a depunerii cererii anterior datei de concediu, prevăzut de *Regulamentul de ordine interioară*. După depunerea cererii de concediu petentul nu s-a mai prezentat la locul de muncă fapt ce se menționează și în adresa nr. 5202HR/29.09.2010 referitor la respingerea cererilor CO și absențele nemotivate acumulate, adresă care conține și hotărârea de a nu iniția procedura cercetării disciplinare. Această decizie este încă o dovadă a bunei credințe a părții reclamate, care dacă proceda la desfacerea contractului de muncă pe considerente disciplinare așeza petentul în postura de a nu beneficia de un eventual ajutor de șomaj.

5.2.4.3. În concluzie, Colegiul director constată că petentul nu a fost tratat diferit în aprobarea cererilor de concediu de odihnă potrivit *Regulamentului de ordine interioară*, deci nu suntem în prezența unui tratament diferențiat, bazat pe un criteriu, care să conducă la încălcarea unui drept prevăzut de lege, potrivit art. 2 alin. (1) din O.G. 137/2000.

5.2.5. În privința presiunilor exercitate de partea reclamată asupra cabinetului medical al petentului pentru a nu se acorda concedii medicale, Colegiul director urmează să respingă capătul de cerere pentru constatarea unei fapte de discriminare prin hărțuire sau tratament diferențiat intervenit în raportul de muncă.

5.2.5.1. Colegiul constată că nu există probe pentru a se reține existența unor presiuni din partea părții reclamate asupra cabinetului medical de care aparține petentul. De asemenea, partea reclamată arată că atunci când a contactat cabinetul medical în cauză și-a îndeplinit obligația legală pentru obținerea datelor menționate în Norma din

data de 27.01.2006 de aplicare a OUG 158/2005, care la art. 81 alin. (6) stipulează „angajatorii au obligația să transmită casei de asigurări sociale de sănătate, în termen de maximum 6 zile de la data la care au fost înștiințați cu privire la apariția stării de incapacitate temporară de muncă, precum și datele de identificare, respectiv numele medicului prescriptor și unitatea în care funcționează acesta și declarația prevăzută la alin. (2), dacă au solicitat-o”.

5.2.5.2. Colegiul director nu poate să rețină nici un fapt de discriminare pe acest capăt de cerere, partea reclamată nu a aplicat nici un tratament diferențiat petentului și nu a săvârșit o faptă de hărțuire față de acesta, atunci când a contactat cabinetul medical de care aparține petentul pentru a îndeplini o obligație legală.

5.2.6. Cu privire la procedura de evaluare anuală, petentul nu prezintă nici o probă care să dovedească existența unei fapte de discriminare sau a unei prezumții simple de săvârșire a unei fapte de discriminare. Evaluarea petentului de către partea reclamată s-a realizat conform procedurilor interne, rezultatele evaluării nu au fost contestate de către petent, respectiv petentul nu a formulat obiecții cu privire la evaluare.

5.2.6.1. Raportat la acest capăt de cerere, Colegiul arată că nu suntem în prezența unei fapte de discriminare în sensul art. 2 alin. (1) și art. 6 din O.G. 137/2000.

5.2.7. În privința desfacerii contractului de muncă al petentului, Colegiul director nu are la dispoziție nici o probă care să conducă la constatarea unei fapte de discriminare care să fi stat la baza acestei decizii a părții reclamate.

5.2.7.1. Colegiul director nu se pronunță pe legalitatea măsurii, ci analizează doar eventuale fapte de discriminare care ar fi stat la baza concedierii.

5.2.7.2. Și în privința acestui capăt de cerere, Colegiul director apreciază că partea reclamată a răsturnat sarcina probei arătând că măsura concedierii petentului a avut la bază o decizie de restructurare ca urmare a reducerii semnificative a activității departamentului în care lucra și petentul, ca urmare a condițiilor economice din perioada de criză.

5.2.7.3. În pofida acestei decizii, partea reclamată a oferit și petentului posibilitatea de a se transfera într-un alt departament. Petentul a refuzat această ofertă, astfel că în cauză nu se poate reține un raport de cauzalitate.

5.2.8. 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. Cu privire la primul capăt de cerere (victimizare) – nu sunt întrunite elementele constitutive ale faptei de victimizare potrivit art. 2 alin. (7) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare.

2. Al doilea capăt de cerere (acte de hărțuire săvârșite prin crearea unei atmosfere ostile, degradante, umilitoare la adresa petentului, pe motivul că acesta din urmă a acționat în instanță partea reclamată):

- Presiuni, intimidări, interdicții – faptele nu au fost probate.

- neacordarea de sarcini de serviciu de către partea reclamată – există justificare obiectivă; nu există raport de cauzalitate între depunerea acțiunii în instanță de către petent și neacordarea sarcinilor de lucru.
- limitarea accesului de a utiliza instrumente de lucru din societatea comercială (cum ar fi imprimantele și sistemul informatic) – faptele nu au fost probate; nu există raport de cauzalitate între depunerea acțiunii în instanță de către petent și limitarea acestui acces.
- existența unui comportament sau a unui limbaj care să conducă la crearea unei atmosfere ostile, degradante, umilitoare la adresa petentului – faptele nu au fost probate.
- exercitarea de presiuni de către partea reclamată asupra cabinetului medical de care aparține petentul pentru a nu i se acorda concedii medicale – faptele nu au fost probate.
- refuzul acordării pauzei de masă petentului – faptele nu au fost probate.
- neacordarea cererilor de concediu – nu sunt fapte de discriminare conform art. 20 alin. (6) din O.G. nr. 137/2000.
- procedura de evaluare anuală – faptele nu au fost probate.
- desfacerea contractului de muncă al petentului – nu sunt fapte de discriminare în conformitate cu art. 20 alin. (6) din O.G. nr.137/2000.

3. Clasarea dosarului

4. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

GERGELY DEZIDERIU – Membru

JURA CRISTIAN – Membru



POP IOANA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

VLAȘ CLAUDIA SORINA - Membru

Red.:

A.C. (motivele în fapt
și în drept)

D.A.D. (tehnored.)

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.

