



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 349
din 12.08.2015

Dosar nr.: 163/2015

Petiția nr.: 1897/12.03.2015

Petent: S. S.

Reclamat: - C. M., administrator al S.C. AGORA Marketing & Consulting SRL
- M. G., director general și administrator al S.C. Omnilogic SRL
- I. I., director economic S.C. AGORA Marketing & Consulting SRL

Obiect: Hărțuirea petentei la întoarcerea din concediul de creștere a copilului

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele și domiciliul petentului

I.1.1. S. S.I., domiciliată în oraș

I.2. Numele și sediul reclamațiilor

I.2.1. S.C. AGORA Marketing & Consulting SRL, cu sediul în București, str. București-Ploiești, nr. 135, reprezentată legal de administrator C. M.,

I.2.2. S.C. Omnilogic SRL cu sediul în Otopeni, Str. I. Gh. Duca nr. 36, clădirea B1, Județul Ilfov, reprezentată de M. G. în calitate de administrator și director general;

I.2.3. I. I., domiciliat în Șos. Erou Iancu Nicolae, nr. 103, Vila G2, Oraș Voluntari, Județul Ilfov, director economic al S.C. Agora Consulting SRL, toate cele trei părți reclamate având domiciliul ales pentru comunicarea tuturor actelor de procedură la cabinet de avocat Augusta Moga Paler cu punct de lucru situat în București Str. Foișorului, Nr. 17, Bl. F10C, Sc. 3, Et. 7, Ap. 94, Cam. 2, Sector 3.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

Prin sesizarea făcută, petenta sesizează hărțuirea și discriminarea la locul de muncă. Tratatamentul discriminatoriu și hărțuirea petentei au intervenit la momentul reîntoarcerii la locul de muncă din concediu de creștere copil – petenta fiind în plata stimulentului de inserție. A fost mutată din biroul său într-o sala de ședință goală. Nu i se dă nimic de făcut și se așteaptă de la petentă fie să își dea demisia fie să o poată concedia în luna august.

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 (în continuare O.G. nr. 137/2000), s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Părțile au fost citate pentru data de 28.04.2015 (filele 81-84 din dosar) la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare C.N.C.D.). La termen s-a prezentat petenta și părțile reclamate fiind reprezentate de avocat Moga Paler Augusta.

3.3. Partea reclamată a formulat un punct de vedere, înregistrat sub nr. 2914/28.04.2015, comunicat petentei în ședință. S-a înmânat reprezentatului părților reclamate înscrisul prin care petenta își completa petiția înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 2913/28.04.2015

3.4. Partea reclamată a formulat concluzii scrise înregistrate sub nr. 3499/20.05.2015 iar petenta a comunicat concluzii scrise înregistrate sub nr. 3480/19.05.2015.

3.5. Prin adresa nr. 3878/04.06.2015 au fost solicitate precizări părților reclamate, acestea fiind comunicate prin adresa nr.4280/19.06.2015

3.6. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

4.1.1. Prin petiția formulată, petenta sesizează hărțuirea la care a fost supusă la întoarcerea din concediul de creștere a copilului.

4.1.2. În fapt, petenta a fost angajată a companiei Omnilogic SRL din data de 12.04.2010 până la data de 01.07.2012.

4.1.3. În luna iunie 2012 i s-a solicitat de către conducerea firmei pentru care luca să demisioneze de la Omnilogic și să semneze un contract de muncă cu o altă firmă din grup, Agora Marketing Consulting SRL. I s-a comunicat că mutarea sa este necesară din rațiuni economice contractul fiind semnat în data de 02.07.2012. Petenta lucrează și în prezent la această companie. Mutarea de la o firmă la cealaltă s-a realizat fără modificarea funcției, salariului ori a atribuțiilor.

4.1.4. Pe perioada 12.04.2010-26.01.2015 petenta și-a desfășurat activitatea în același birou, camera 1117. A folosit în continuare același mail și același telefon. A avut întotdeauna aceeași poziție în organigrama funcțională a grupului, se subordonează față de directorii grupului, directorul general M.G. și directorul economic I.I. (părți reclamate în prezenta cauză).

4.1.5. În data de 26.08.2013 petenta a născut un copil.

4.1.6. În perioada 22.08.2013-25.12.2013 s-a aflat în concediu de maternitate, iar din data de 26.12.2013 a intrat în concediu pentru creșterea copilului.

4.1.7. Conducerea i-a comunicat în mai multe rânduri faptul că dorește ca petenta să revină cât mai repede din concediu. S-a discutat despre acest aspect într-o ședință la care a au fost prezenți I.Ivașcu și A. Cserensyos fiind decis ca mare parte din atribuții să le îndeplinească de acasă iar o altă parte fiind repartizate către o altă angajată.

4.1.8. În luna ianuarie 2014, când petenta se afla încă în concediu de creștere a copilului s-a întâlnit la firmă cu directorul economic pentru a sesiza că nu i s-a calculat și virat contravaloarea corectă a indemnizației de maternitate aferentă perioadei 22.08.2013-25.12.2013. În cadrul acelei ședințe directorul economic i-a comunicat faptul că este deranjat că petenta nu s-a întors la serviciu după concediul de maternitate.

4.1.9. Pe parcursul următoarelor zile a avut un schimb de mail-uri cu directorul economic și directorul de la resurse umane referitor la modul de calcul al indemnizației de maternitate.

4.1.10. Petenta apreciază că aceste divergențe au declanșat problemele sale în calitate de salariată a societății și implicit a grupului.

4.1.11. În perioada concediului a lucrat de acasă iar la data de 03.03.2014 a revenit la serviciu.

4.1.12. La întoarcerea la serviciu a constatat faptul că situația sa nu mai era aceeași, nemaipreluând activitățile predate către colega sa la plecarea în concediu de maternitate (a se vedea punctul 4.1.7. de mai sus). Nu a mai fost chemată la ședințele de management, contractele noi care trebuiau verificate nu mai treceau pe la petentă, nu i se mai dădeau referate la avizat etc.

4.1.13. Petenta a fost îndepărtată de la ședințele pentru bugetul pe 2015 deși era principala responsabilă în legătură cu întocmirea bugetului, titulatura sa fiind „team leader controlling, budgeting and forecasting”. Nu i s-au mai cerut rapoartele ad-hoc pe care petenta le întocmea înainte. Petenta a crezut că este vorba de o perioadă de acomodare după revenirea din concediu.

4.1.14. În data de 06.01.2015 a fost chemată în biroul directorului economic al grupului care i-a comunicat faptul că urmează să i se reducă programul la două ore pe zi, cu reducerea corespunzătoare a salariului. Alternativa ar fi fost concedierea prin restructurarea postului. Petenta a crezut că este vorba de o măsură temporară și că va fi aplicată și altor angajați. Dându-și seama că măsura o privește doar pe ea a comunicat conducerii că nu poate accepta oferta făcută.

4.1.15. În data de 08.01.2015 a comunicat conducerii faptul că nu poate accepta propunerea făcută, fiind unic întreținător de familie având și un credit imobiliar în derulare. Directorul economic i-a spus că o va concedia prin restructurarea postului, petenta reamintindu-i faptul că este în plata stimulentului de reinsertie iar o astfel de măsură ar fi nelegală. Atunci directorul economic i-a comunicat petentei că nu va mai avea o carieră.

4.1.16. În aceeași zi a solicitat o audiență la directorul general acesta comunicându-i faptul că orice comunicare ulterioară se va face prin înscrisuri.

4.1.17. Întrucât i s-a refuzat comunicarea petenta a depus un memoriu la ambele societăți înștiințând angajatorul despre faptul că se află în perioada de plată a stimulentului de reinsertie. Ulterior a depus la registratură și documente care să confirme cele susținute în memoriu. Cele două memorii au fost înregistrate sub nr. 11/09.01.2015, respectiv 06/09.01.2015.

4.1.18. În data de 12.01.2015 petenta a fost totuși primită de către directorul general la discuție fiind prezent și consilierul juridic al grupului. S-a discutat despre plecarea petentei din firmă iar petenta a replicat că nu ar avea timp să se prezinte la interviuri. I s-a comunicat că poate lipsi de la birou în zilele în care are interviu.

4.1.19. În data de 13.01.2015 petenta a depus la registratură o cerere de decalare program solicitând și reducerea programului de muncă cu două ore, drept prevăzut în art. 28 din Regulamentul intern.

4.1.20. Tot la aceeași dată, 13.01.2015, cu 15 minute înainte de terminarea programului i-a fost înmănată de către consilierul juridic al grupului, o fotocopy din partea unui birou de avocatură, fiind convocată pentru a doua zi cu un set de documente. Același consilier juridic a întrebat-o pe petentă „ție îți convine situația creată? De ce nu pleci? Iti dai seama că până în august sunt 8 luni?”. Totodată, i-a comunicat ca la întâlnirea cu avocatul se va discuta și cererea petentei de reducere a programului de muncă cu două ore.

4.1.21. În cadrul întâlnirii din ziua respectivă i s-a cerut să prezinte o soluție rapidă pentru a pleca din companie, petenta apreciind întâlnirea ca fiind de natură a o intimida. Pe parcursul întâlnirii a solicitat și permisiunea de a se consulta telefonic cu o persoană însă nu a fost lăsată. Cu privire la cererea privind reducerea programului cu două ore, i s-a cerut refacerea cererii întrucât nu era specificat intervalul orar. De asemenea, a solicitat să se întocmească o minută a întâlnirii și comunicarea acesteia.

4.1.22. În data de 15.01.2015 petenta a întocmit o nouă cerere de reducere a programului, cerere care a fost în cele din urmă aprobată.

4.1.23. În data de 22.01.2015 a fost contactată de către consilierul juridic și întrebată despre soluția identificată pentru a pleca din companie.

4.1.24. În perioada următoare petenta a început să fie ocolită de colegi, chiar și de către fosta sa colegă de birou,

4.1.25. O altă modalitate de intimidare și hărțuire a petentei a constat în faptul că nu i s-a mai dat nimic de făcut. Nu i-au mai fost puse la dispoziție documentele contabile, nu i s-au mai dat contractele noi pentru viză. Nu a mai primit pentru avizare nici referatele de necesitate de la colegi, referatele de deplasare, nici rapoartele săptămânale. Nu i-au mai fost comunicate date pentru întocmirea bugetului pe 2015 și niciun fel de informații din cele primite anterior.

4.1.26. În data de 20.01.2015 i-a fost restricționat accesul la sistemul informatic al grupului. A sesizat acest lucru echipei de suport tehnic și conducerii, fiindu-i comunicat faptul că accesul a fost tăiat din ordinul directorului general.

4.1.27. În data de 26.01.2015 a fost evacuată din biroul său, fiind mutată într-o sală de ședință la parter. Administratorul societății i-a cerut să predea de îndată tot ce avea pe inventar, telefon mobil, laptop, modem internet și ștampila cu viza control financiar. Obiectele primite erau de la Omnilogic SRL și nu de la Agora Srl.

4.1.28. Petenta s-a simțit intimidată prin modul în care a fost evacuată din birou, fără posibilitatea de a-și lua măcar lucrurile personale, fiind însoțită și mutată într-o sală de ședință de la parter.

4.1.29. Accesul în vechiul birou și în restul birourilor se poate face numai pe bază de cartelă. Petentei i-a fost tăiat accesul în oricare dintre birouri, inclusiv în fostul birou.

4.1.30. Sala de ședință în care a fost mutată este o sală retrasă, dorindu-se izolarea petentei de colegii săi. Este o sală goală, fără dulapuri doar cu un birou, un scaun și un roll-box gol, precum și o sală în care este tot timpul frig.

4.1.31 În data de 22.01.2015 petenta s-a prezentat la un control de medicina muncii la Sanador. Fișa de aptitudini i-a fost înmănată doar ca urmare a sesizării petentei către Sanador.

4.1.32. Petenta a solicitat la 02.02.2015, prin registratură copii după documente din dosarul personal, pagini din registrul electronic de evidență a salariaților cu înscrierile referitoare la persoana sa, decizii ale conducerii legate de situația sa actuală, organigramă și fluturași de salarii. Cererea petentei nu a primit răspuns.

4.1.33. În data de 04.03.2015 a primit pe mail un draft de modificare a regulamentului intern al S.C. Agora SRL. I s-a cerut insistent să semneze de luare la cunoștință. Modificările se refereau la eliminarea a două drepturi privitoare la protecția maternității, respectiv dreptul la pauzele de alăptat și dreptul de reducere a programului de muncă ca urmare a renunțării la concediul pentru creștere copil. Petenta apreciază că măsurile respective o vizează, având în vedere că este singura angajată cu un copil mai mic de 2 ani iar cele două articole o priveau direct.

4.1.24. Petenta arată faptul că are acasă un copil de 1 an și 6 luni. Cu toate acestea s-a întors la serviciu mai devreme, pentru că așa i-a solicitat conducerea.

4.1.25. În data de 17.03.2015 directorul de la resurse umane i-a înmănat petentei o nouă cerere din partea avocatei reclamațiilor. Petenta s-a prezentat la întâlnirea stabilită în 19.03.2015, fiind însoțită de un avocat. Cu această ocazie a înmănat toate documentele solicitate. Avocata petentei a întrebat care este relevanța documentelor depuse iar avocata reclamațiilor a arătat faptul că s-au bazat pe un zvon din firmă, potrivit căruia tatăl copilului petentei ar fi beneficiat de indemnizație pentru creșterea copilului. Petenta s-a simțit umilită pentru că depusese deja toate documentele solicitate. În măsura în care ar fi existat dubii cu privire la veridicitatea acestora era suficient să poarte o discuție cu petenta ori să conteste în fața autorităților competente veridicitatea documentelor respective. I s-a mai reproșat că este recalcitrantă, că depune petiții, fiindu-i reproșat și controlul de la I.TM.

4.1.26. De la data mutării nu a mai primit sarcini din partea șefului său Croitoru Marius ci doar de la Marin Gabriel și Ivașcu Ion. Singura data când a primit o sarcină din partea lui Croitoru Marius a fost efectuarea inventarului.

4.1.27. Petenta apreciază că este supusă unui tratament injust și degradant pentru că singura sarcină de lucru în 4 luni a fost una care nu ține de fișa postului său. Apreciază că s-a încercat umilirea sa, fiindu-i încredințată o sarcină absurdă, neclară și fără a se urmări o finalitate în îndeplinirea ei.

4.1.28. Apreciază că a fost ascunsă într-un colț în care să nu fie văzută de conducere și de colegii săi, fără a i se da niciun fel de sarcină concretă deși petenta a solicitat acest lucru în mai multe rânduri.

4.1.29. Ca urmare a stării sale și a protecției garantate de lege, OUG 111/2010 prin art. 25 interzice expres și imperativ concedierea sa fiind în plata stimulentului de inserție (până la împlinirea vârstei de 2 ani a copilului) și încă 6 luni după aceea, adică până în martie 2016. Pentru că nu se poate proceda la concedierea acesteia petenta arată faptul că s-au făcut presiuni asupra sa pentru a demisiona: izolarea de colectiv, nu i se dau sarcini de serviciu (singura fiind aceea a efectuării inventarului), este ținută într-un mediu necorespunzător (noul spațiu de lucru alocat aflat la parter, în partea de nord avea în timpul iernii o temperatură ambiantă de 14-15 grade C), a fost intimată de către Ivașcu Ion și amenințată cu restructurarea postului și cu privire la evoluția carierei sale, de către Marius Croitoru care i-a retras echipamentul de lucru, i s-au reproșat sesizările făcute către organele competente. Toate aceste aspecte au dus la deteriorarea stării de sănătate a petentei fiind creat un mediu ostil.

4.1.30. Petenta arată faptul că nu s-a făcut dovada unei delimitări clare a modului în care sunt împărțite spațiile aparținând celor două companii. În continuare utilizează adresa de mail aparținând domeniului omnilogic.ro și semnătura Team Leader...Omnilogic.

4.1.31. Reclamații recunosc faptul că timp de 2 ani și două luni i s-a cerut să lucreze pentru Omnilogic.

4.1.32. Petenta a mai depus și un CD conținând o discuție între aceasta și directorul Ion Ivașcu. Convorbirea a avut loc în data de 08.01.2015.

4.1.33. Petenta arată faptul că nu poate accepta oferta de a lucra 2 ore pe zi, alternativa oferită fiind restructurarea postului. Petenta arată faptul că a crezut că va fi o acțiune temporară de natură a afecta mai mulți angajați. Mai arată faptul că nu poate accepta această alternativă fiind în imposibilitate de a se întreține pe sine și copilul său datorită situației familiale și a faptului că are contractat un credit la bancă. Mai subliniază faptul că este protejată de lege. I s-a atras atenția că evoluția carierei sale va fi egală cu 0, fiind amenințată cu concedierea prin restructurarea postului.

4.1.34. Petenta mai depune planșe foto cu biroul avut anterior și cu noul birou – noul birou aflându-se într-o sală de ședințe, după cum apare inscripționat la intrare și după cum

apare și în planul clădirii. Încăperea este utilată cu o birou, scaun, cuier, tablă pe perete, computer și telefon, fără rechizite și alte echipamente.

Punctul de vedere formulat de către cele trei părți reclamate.

4.2.1. Prin punctul de vedere formulat se arată faptul că toate cele trei părți reclamate (S.C. Agora Marketing&Consulting prin M.C., S.C. „Omnilogic s.r.l, prin G M. și I. I.director economic al Agora) sunt reprezentate convențional de către avocat, conform delegației depuse la dosar.

4.2.2. Petenta este angajată a companiei Agora în funcția de analist preț de revenire/costuri. Această societate are un singur asociat, o companie cu sediul în Liechtenstein fiind anexat certificatul constatator. Compania are 11 angajați.

4.2.3. Anterior, petenta a fost angajată a societății Omnilogic în perioada 12.04.2010-01.07.2012.

4.2.4. Omnilogic este o societate comercială care desfășoară activități în domeniul comerț cu ridicata al echipamentului informatic și de telecomunicații, asociați fiind o societate din Austria și o societate înregistrată în Liechtenstein.

4.2.5. Cele două societăți sunt societăți comerciale distincte, nu au acționari comuni și nu fac parte dintr-un grup astfel cum a arătat petenta. Singurul lucru în comun este faptul că impart același imobil de birouri, fiecare dintre companii având spații proprii.

4.2.6. Urmare încetării contractului de muncă încheiat cu Omnilogic, salariața a preluat atribuțiile specifice noului angajator. Acest transfer a trebuit să aibă în vedere și perioada total de mai bine de șase luni în care petenta s-a aflat în concediu de maternitate.

4.2.7. Începând cu data de 22.08.2013 petenta s-a aflat în concediu de maternitate. La expirarea concediului de maternitate, respectiv începând cu data de 26.12.2013, petenta a solicitat suspendarea contractului de muncă pe durata concediului de creștere copil până la vârsta de un an.

4.2.8. În baza cererii nr. 1510/20.02.2014 a încetat suspendarea contractului de muncă cu efect de la data de 03.03.2014, petenta reluându-și activitatea conform deciziei nr. 1512/21.02.2014.

4.2.9. După revenirea petentei s-a avut în vedere degrevarea acesteia de orice sarcini desfășurate sub imperiul contractului cu Omnilogic și preluarea atribuțiilor ce țineau de actualul angajator. Pentru ca aceste modificări să nu o afecteze pe petentă s-a avut în vedere respectarea unui termen de reacomodare de câteva luni, mai precis până la sfârșitul anului 2014.

4.2.10. În luna februarie 2015, Agora a demarat un proces de reorganizare și eficientizare a activității și a structurii de personal, încetând 3 contracte de muncă.

4.2.11. În acest context Agora a dorit și definitivarea situației petentei sub aspectul atribuțiilor îndeplinite și a locului de desfășurare a activității.

4.2.12. Prin adresele nr. 06/0901.2015 și 25/12.01.2015 petenta a adus la cunoștința angajatorului anumite informații în legătură cu situația familială, fără să probeze aceste situații cu înscrisuri, informații de natură a-i conferi anumite drepturi salariații în contextul reorganizării.

4.2.13. Având în vedere situația semnalată și faptul că nu a fost probată cu înscrisuri, i s-a cerut petentei clarificarea tuturor aspectelor și probarea acestora cu înscrisuri, fiind stabilită o întâlnire în data de 14.01.2015.

4.2.14. De asemenea, petenta a solicitat angajatorului, în conformitate cu prevederile regulamentului intern reducerea programului de lucru la șase ore pe zi.

4.2.15. La întâlnirea stabilită petenta nu a adus niciunul dintre documentele solicitate cerând timp pentru procurarea acestora (unul dintre documente presupunea o confirmare scrisă din partea tatălui copilului, document ce putea fi depus imediat). Petenta a solicitat să-l contacteze telefonic pe tatăl copilului.

4.2.16. Întrucât o confirmare telefonică nu are aceeași valoare cu un înscris sub semnătură privată, s-a apreciat o convorbire telefonică între reprezentanții companiei și tatăl copilului nu este necesară și utilă.

4.2.17. Susținerea petentei este neadevărată, aceasta putând să contacteze pe orice dorește, să se prezinte la întâlnire sau să solicite reprogramarea acesteia la o dată ulterioară, fără nici un fel de constrângeri. În cadrul aceleiași întâlniri i s-a solicitat să refacă cererea de reducere a programului, specificând cu claritate intervalul orar, astfel încât aprobarea să se facă pe o cerere completă.

4.2.18. Începând cu data de 16.01.2015, programul petentei a fost modificat prin anexa la fișa postului.

4.2.19. În data de 26.01.2015, petenta a fost transferată din spațiul de lucru pe care îl ocupa în cadrul Omnilogic, primind un birou în spațiul deținut de angajatorul acesteia, societatea Agora. Alegațiile petentei privitoare la faptul că ar fi fost mutată într-o sală de ședință sunt neadevărate. Se depun fotografiile pentru a arăta faptul că spațiul de lucru este unul corespunzător, beneficiind de lumină naturală, pc, telefon, roll box, scaun, telefon, acesta fiind standardul pentru orice angajat.

4.2.10. Se mai arată faptul că petenta a manifestat un comportament necorespunzător atât din punctul de vedere al disciplinei în muncă cât și prin nesocotirea ordinelor venite de la superiori.

4.2.11. În data de 11.03.2015 Inspectoratul Teritorial de Muncă București a efectuat un control la Agora fiind verificate prin sondaj mai multe dosare de personal printre care și cel al petentei. Inspectorii aflați în control au verificat atribuțiile petentei, modificările ori limitările acestora precum și modul de desfășurare al activității desfășurate de către petentă, inclusiv din punctul de vedere al condițiilor de muncă, fără să constate vreo abatere sub aceste aspecte. Singurele constatări făcute de către inspectorii de la ITM privesc faptul că, la data controlului, nu eliberase petentei o copie din dosarul de personal, copie solicitată prin cererea nr. 106/02.02.2015 precum și faptul că Regulamentul Intern al societății nu fusese adus la cunoștința tuturor salariaților.

4.2.12. Se mai arată faptul că petenta nu este afectată de modificările din Regulamentul Intern, acesteia fiindu-i aplicabile cele consimțite de părți, și transpuse în anexa la fișa postului semnat de către petentă.

4.2.13. La data de 17.03.2015, angajatorul a formulat o nouă invitație petentei motivat de faptul că, nici la două luni după discuția inițială, aceasta nu a făcut proba completă a celor susținute prin adresele depuse în datele de 09.01.2015, respectiv 12.01.2015.

4.2.14. În data de 19.03.2015, a avut loc o nouă întâlnire între reprezentanții angajatorului și petentă asistată de avocat. Cu această ocazie petenta a prezentat documentele restante.

4.2.15. Cu privire la completarea fișei de aptitudini de către Sanador și comunicarea acesteia petentei, acest lucru ar fi fost imposibil fără consultarea angajatorului. După obținerea acordului angajatorului fișa de aptitudini a fost comunicată petentei.

4.2.15. Se mai arată faptul că angajatorul a achitat toate drepturile salariale convenite petentei fiind atașate dovezi în acest sens.

4.2.16. Se subliniază faptul că cele două companii nu fac parte dintr-un grup astfel cum arată petenta, pozițiile menționate de către petentă, „director general al grupului” respectiv „director economic al grupului” neexistând.

4.2.17. Se mai arată faptul că petenta nu a făcut dovada existenței vreunui fapt de discriminare prin raportare la ceilalți angajați ai companiei Agora.

4.2.18. Prin concluziile scrise formulate la data de 20.05.2015, apărătorul părților reclamate solicită admiterea excepției lipsei calității procesuale pasive a Omnilogic și a reprezentanților acesteia, G. M. și I.I.. În înscrisul intitulat Punct de vedere preliminar, domnul Ion Ivașcu apărea ca fiind director economic al Agora.

4.2.19. În susținerea excepțiilor invocate se arată faptul că în fapt este vorba de un raport de dreptul muncii, petenta invocând îngrădiri sau încălcări ale drepturilor sale, ca salariat. Din cuprinsul contractului de muncă rezultă faptul că petenta are un raport de muncă cu societatea Agora și nu cu fostul său angajator Omnilogic. Se arată faptul că fostul angajator Omnilogic și reprezentanții săi nu au calitate procesuală pasivă neexercitând niciun drept, pe care nu îl avea conform legii.

4.2.20. Cu privire la fondul cauzei și la criteriul invocat, cel al maternității, se arată faptul că nu s-a luat nicio decizie formală și nici o măsură informală prin care petenta să fie supusă unui tratament diferit față de ceilalți angajați. Singura măsură luată de către Agora față de petentă a fost una de favoare, fiindu-i redus programul de muncă fără reducerea salariului.

4.2.21. Se mai arată faptul că petenta a putut beneficia la întâniri cu un avocat tocmai pentru a se garanta respectarea drepturilor sale, măsură interpretată de către petentă ca o metodă de hărțuire.

4.2.22. Petenta se bucură de toate drepturile ce rezultă din contractul individual de muncă, în condiții de egalitate cu ceilalți angajați.

4.2.23. În legătură cu solicitarea cu privire la ajutoarele sociale primite de către petentă sau de către membrii familiei acesteia, petenta a fost cea care a făcut afirmații prin adresa nr. 06/09.01.2015. Societatea avea datoria să cunoască aceste date pentru a asigura un tratament egal tuturor salariaților societății în contextul reorganizării activității.

4.2.24. Se mai arată faptul că angajatorul nu a creat un cadru ostil, degradant sau ofensiv față de petentă, acesta și-a exercitat doar prerogativele prevăzute de Codul Muncii.

4.2.25. Faptele invocate de către petentă nu sunt reale. Nu există nicio dispoziție sau măsură de restrângere a atribuțiilor prevăzute în fișa postului, petenta nu este izolată – ea ocupă un birou individual dotat cu toate facilitățile acordate și celorlalți angajați. Cu privire la schimbarea locului de muncă se arată faptul că aceasta a fost mutată din biroul deținut, care aparținea companiei Omnilogic, cu care angajata nu mai avea raporturi de muncă, într-un alt birou aparținând societății Agora al cărei angajată este.

4.2.26. În privința neimplicării acesteia în acțiunile colective, se precizează faptul că, potrivit art. 221 din Codul Muncii, inițiativa, interesul și responsabilitatea alegerii de reprezentanți ai salariaților, aparține salariaților, angajatorul neavând nici dreptul și nici obligația de a iniția acest demers.

4.2.27. Se mai solicită să nu se țină cont de proba audio depusă, întrucât aceasta a fost obținută fără cunoștința și fără consimțământul d-lui I. I..

4.2.28. Cu privire la solicitările punctuale din partea Colegiului director se arată următoarele:

4.2.29. Cu privire la minuta la care se face referire în petiție, privind întâlnirea din data de 14.01.2015, se arată faptul că nu s-a încheiat o astfel de minută.

4.2.30. Cu privire la schimbarea locului de muncă, se arată faptul că în data de 26.01.2015, petenta a fost mutată într-un birou aparținând societății Agora cu care avea raporturi de muncă. Schimbarea a fost impusă de faptul că petenta nu mai avea niciun raport de muncă cu vechiul angajator, Omnilogic iar utilizarea biroului nu putea fi justificată din punct de vedere legal și contabil.

4.2.31. Cu privire la mutarea angajaților de la o firmă la alta, respectiv între societățile Omnilogic și Agora se arată faptul că au existat două cazuri, respectiv consilierul juridic. În data de 01.07.2012 aceasta a încetat raporturile de muncă cu societatea Omnilogic, încheind un contract de muncă cu Agora până la data de 01.01.2014 când a revenit în cadrul Omnilogic. În același an, directorul de vânzări a părăsit societatea Omnilogic și a devenit angajată a societății Agora. Petenta și-a încetat raporturile cu societatea Omnilogic, prin acordul părților și s-a angajat la Agora, pe o poziție similară, profitând de situația economică mai stabilă a societății Agora.

4.2.31. Se arată faptul că trei angajate au fost de acord cu încetarea contractelor de muncă. Discuțiile cu petenta au fost inițiate în același context, al reorganizării, iar ulterior, datorită faptului că aceasta a invocat aplicarea unor prevederi legale de protecție pe durata în care se afla în plata stimulentului de inserție, s-a procedat la verificarea documentelor justificative.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director urmează a se pronunța asupra aspectelor sesizate respectiv asupra unei eventuale fapte de discriminare din partea angajatorului legat de starea de maternitate a petentei. Din susținerile părților și probatoriul administrat rezultă faptul că petenta s-a aflat în concediu de maternitate, respectiv concediu de creștere a copilului până la vârsta de un an în perioada 22 august 2013-03.03.2014. În martie 2013 petenta și-a reluat activitatea în același birou pe care îl avusese înainte de a pleca în concediu de maternitate/creștere copil. Pe fondul unor dificultăți ale firmei pentru care lucra în acte – Agora, faptic lucrând pentru Omnilogic și a faptului că petenta este încă sub protecția legii, fiind în plata stimulentului de inserție, părțile reclamate, au început să facă presiuni asupra acesteia pentru a pleca din companie. I s-a propus o reducere a timpului de lucru la două ore pe zi alternativa fiind restructurarea postului. Petenta a refuzat propunerea făcută datorită situației sale familiale, a creditelor avute specificând totodată faptul că este protejată de lege. Din acest moment i s-a spus că evoluția sa profesională va fi egală cu 0, a fost mutată într-o fostă sală de întâlniri, izolată de colegi, nu i s-au mai repartizat sarcini de genul celor avute anterior singura sarcină fiind aceea de întocmire a inventarului companiei.

5.2. În drept, potrivit dispozițiilor art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, care prevăd „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției” Colegiul urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepției invocate, respectiv a lipsei calității procesuale pasive a două dintre cele trei părți reclamate.

5.3. Prin concluziile scrise formulate la data de 20.05.2015, apărătorul părților reclamate solicită admiterea excepției lipsei calității procesuale pasive a Omnilogic și a reprezentanților acesteia, G. M. și I. I.. În înscrisul intitulat Punct de vedere preliminar, domnul Ion Ivașcu apărea ca fiind director economic al Agora.

5.4. Potrivit art. 38 din Ordinul nr. 144 din 11 aprilie 2008 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor (1) Reclamatului i se comunică copii de pe petiție, precizându-se că se depune la dosar punctul său de vedere cu privire la obiectul petiției. (2) Punctul de vedere al reclamatului va cuprinde: ... c) excepțiile de procedură pe care reclamatul le ridică la cererea petentului. Apărătorul părților reclamate nu a invocat excepția respectivă în niciunul dintre termenele de audiere acordate, excepția fiind ridicată în faza depunerii de concluzii scrise.

5.5. Colegiul director urmează a se pronunța asupra excepțiilor invocate. Colegiul urmează a admite excepția lipsei calității procesuale pasive a părții reclamate Marin G., director al companiei Omnilogic. Colegiul urmează a analiza și excepția lipsei calității

procesuale pasive a părții reclamate Ivascu I., urmând a o respinge motivat de faptul că în înscrisurile furnizate de către apărătorul părților reclamate, I.I. apărea ca fiind director economic al companiei Agora. Colegiul reține faptul că acesta figura în înscrisul intitulat Punct de vedere preliminar ca director economic al societății pentru care lucra reclamata, anterior fiind director economic al fostei companii pentru care lucra reclamata.

5.6. Cu privire la înregistrarea audio depusă la dosar Colegiul urmează a o menține, aceasta fiind utilă și pertinentă cauzei. Potrivit art. 20, alin. 6 *Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.*

5.7. **Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, cu modificările ulterioare (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), la art. 2 alin. 1 prevede: „Potrivit prezentei ordonanțe, 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.”

5.8. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

5.9. În conformitate cu jurisprudența CEDO în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă”. CEDO a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva Austriei**, 23 iunie 1993, **Spadea și Scalabrino împotriva Italiei**, 28 septembrie 1995, **Stubbings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

5.10. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al **O.G. nr. 137/2000**: „exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”).

5.11. Colegiul director constată următoarele diferențieri:

- petenta, aflată în situație de comparabilitate cu alți colegi de serviciu, a fost mutată la distanță de birourile colegilor;
- petenta, aflată în situație de comparabilitate cu alți colegi de serviciu, a primit un card care nu asigură acces similar colegilor în diferitele zone ale societății reclamate.
- petenta, având aceleași atribuții de serviciu ca și alte persoane, a fost singura persoană căreia nu i s-au mai alocat nici un fel de atribuții de serviciu, sarcinile pe care le îndeplinea anterior fiindu-i luate și repartizate altor colegi;

- în șase luni, singura sarcină trasată petentei a fost aceea a întocmirii inventarului. Deși petenta este economist având funcția de analist preț revenire costuri. Chiar și în aceste condiții petenta a încercat să își îndeplinească sarcina trasată solicitând să îi fie comunicată decizia de inventariere, lista mijloacelor fixe și a obiectelor de inventar supuse inventarierii, cu nr. de inventar. Partea reclamată, C. M., i-a comunicat că nu știe exact unde sunt documentele solicitate spunându-i petentei să verifice la contabilitate și să ia legătura cu două persoane care nu sunt angajate ale companiei. Petenta l-a rugat pe reclamat, în calitate de administrator, să dispună persoanelor responsabile să îi comunice documentele solicitate. Acest lucru nu s-a mai întâmplat.

5.12. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamațiilor trebuie să existe un raport de cauzalitate. Petenta a invocat criteriul maternității și situația sa specială de persoană aflată în plata stimulentului de inserție. Partea reclamată nu a întors sarcina probei.

5.13. În consecință Colegiul director constată că situația de persoană ocrotită de dispozițiile legale, respectiv de dispozițiile OUG 111/2010 privind concediul și indemnizația lunară pentru creșterea copiilor, prin art. 25 interzice expres și imperativ concedierea sa fiind în plata stimulentului de inserție, ceea ce poate fi introdusă sub categoria „*orice alt criteriu*”.

5.14. O faptă poate fi considerată discriminatorie dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională.

5.15. Tratatamentul petentei de către societatea reclamată reprezintă și faptă de hărțuire conform art. 2 alin. 5 al **O.G. nr. 137/2000**, care prevede: „*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.*”

5.16. Art. 7, lit. b) al **O.G. nr. 137/2000** prevede: „*Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că 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...* b) *stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;*”

5.17. Colegiul apreciază faptul că petenta a fost discriminată și hărțuită la locul de muncă, criteriul de discriminare fiind cel al maternității precum și protecția instituită de lege la întoarcerea la locul de muncă.

5.18. Starea de maternitate, conform tratatelor internaționale în domeniu (**Directiva 76/207/CEE**) și al legislației interne, reprezintă o situație diferită a femeilor, care trebuie tratată în mod diferit față de alte situații, în sensul în care, în acest timp nu se pot modifica veniturile salariale sau contractul de muncă al angajaților, sub niciun motiv. Totodată, se reține că, în conformitate cu OUG 96/2003, privind protecția maternității la locurile de muncă, angajatorul are obligația respectării principiului protecției maternității și securității femeilor gravide sau a celor care și-au reluat activitatea după perioada de lăuzie, în ceea ce privește riscurile care le pot afecta sănătatea și securitatea. Starea de maternitate nu poate constitui motiv de discriminare.

5.19. Privind justificarea obiectivă, prin jurisprudența sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a arătat că justificarea obiectivă și rezonabilă trebuie să urmărească un scop legitim, și măsura aplicată trebuie să fie proporțională cu scopul urmărit; în cazul tratamentului diferit bazat pe rasă, culoare sau origine etnică noțiunea de justificare obiectivă și rezonabilă trebuie interpretată într-o manieră cât se poate de strictă (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții**

împotriva Greciei, 5 iunie 2008). În analiza scopului legitim, trebuie analizată existența acestui scop raportat la dreptul atins prin diferențiere.

5.20. În analiza metodei adecvate și necesare, trebuie stabilit dacă, prin metoda aleasă, se atinge scopul dorit, și dacă există sau nu alte metode prin care scopul poate fi atins, fără a crea o situație de diferențiere. Întrucât angajatorul are obligația respectării principiului protecției maternității și securității femeilor gravide sau a celor care și-au reluat activitatea după perioada de lăuzie, nu există o justificare obiectivă în ceea ce privește modalitatea în care a fost tratată petenta la reîntoarcerea la locul de muncă, retragerea tuturor atribuțiilor precum și izolarea acesteia față de colegii săi.

5.21. Însă în prezenta speță, însăși situația specială a petentei, cea de mamă recent revenită din concediu, presupunea un tratament diferit. Angajatorul este obligat să prevadă situațiile de acest gen, și să aibă în vedere complexul de acte normative naționale (art. 6 din O.G nr. 137/2000R, Legea nr. 202/2002, O.G nr. 96/2003, O.G nr. 111/2010, Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național), și care sunt în concordanță cu legislația europeană (**Directiva 76/207/CEE, Directiva 92/85/CEE, etc.**), care protejează femeia aflată în această situație specială, respectiv graviditate, naștere, lăuzie și concediu de creștere copil.

5.22. Colegiul reține susținerile părților reclamate potrivit cărora s-a aplicat un tratament favorabil petentei în sensul reducerii cu două ore a programului de muncă însă din ansamblul probatoriului administrat acest aspect este practic anulat de măsurile luate cu privire la petentă respectiv retragerea atribuțiilor avute, restricționarea accesului la rețeaua informatică precum și izolarea de restul colegilor.

5.23. Nu poate fi privită ca o justificare obiectivă argumentarea potrivit căreia s-a procedat la mutarea petentei întrucât nu mai aparținea de fosta companie. Angajarea petentei la compania actuală s-a făcut în luna iunie a anului 2012. Cu toate acestea petenta și-a păstrat locul de muncă deținut și atribuțiile avute. Între timp petenta a dat naștere unui copil revenind la același loc de muncă, în spațiile de muncă deținute de fosta companie.

5.24. Mutarea petentei s-a făcut abia ulterior, la momentul la care a refuzat să lucreze de acasă și după discuțiile avute privind părăsirea firmei de către petentă. Din probatoriul administrat, respectiv înregistrarea audio și transcriptul depus, a reieșit faptul că postul petentei urmează a fi restructurat, petenta argumentând faptul că se află sub protecția instituită de lege. Cu această ocazie i s-a atras atenția petentei că în situația dată, respectiv refuzul de a găsi o modalitate de a părăsi compania de comun acord echivalează cu faptul de a nu a mai avea o carieră în firmă. Ulterior s-a procedat la izolarea petentei și la retragerea tuturor atribuțiilor avute.

5.25. Prin decizia nr. 4671/04.12.2014, Înalta Curte de Casație și Justiție a reținut că în mod justificat C.N.C.D. s-a raportat la dispozițiile legale privind protecția avută de respectiva petentă, respectiv de femeie aflată în situația legală de protecție post concediu de creștere a copilului.

5.26. Menținerea petentei în firmă nu s-a făcut datorită dorinței angajatorului de a-i conferi protecția instituită ci numai pentru că legea interzice concedierea acesteia.

5.27. Presiunile făcute asupra acesteia având drept scop încetarea raporturilor de muncă.

5.28. În concluzie faptele prezentate în petiție reprezintă discriminare directă, hărțuire și încălcă dreptul la demnitate al petentei conform art. 2 alin. 1, art. 2 alin. 5 și art. 15 al **O.G. nr. 137/2000**.

5.29. Art. 26 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000** stabilește: „*Contravențiunile prevăzute la art. 2 alin. (5) și (7), art. 5-8, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, art. 13 alin. (1), art. 14 și 15 se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.*”

5.19. Colegiul director decide aplicarea amenzii contravenționale în valoare de 5000 lei având în vedere următoarele:

- discriminarea a vizat o persoană și nu un grup de persoane;
- discriminarea a creat un cadru extrem de umilitor la adresa petentei;
- discriminarea s-a produs la locul de muncă;
- crearea cadrului de umilire a fost urmărită ca și scop de către societatea reclamată, pentru a o determina pe petentă să își dea demisia

- directivele Uniunii Europene solicită statelor membre aplicarea unor sancțiuni descurajante în domeniul discriminării.

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 a membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Constatarea existenței unui tratament diferențiat, discriminatoriu potrivit art. 2 alin 1, art. 2 alin. 5 și art. 7 lit. b) din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;

2. Sancționarea S.C. Agora Marketing & Consulting SRL, cu amendă contravențională în valoare de 5000 lei, pentru faptele prevăzute de art. 2 alin 1, art. 2 alin. 5 și art. 7 lit. b) al O.G. 137/2000, republicată, conform art. 26 alin. 1 al **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată;

3. Obligarea S.C. Agora Marketing & Consulting SRL să publice un rezumat al hotărârii CNCD, în temeiul art. 26 (2) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica petentei, S. S., domiciliată în oraș ...

5. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părții reclamate S.C. AGORA Marketing & Consulting SRL cu sediul București, str. București-Ploiești, nr. 135, înmatriculată la O.R.C. sub nr. J40/19050/1999, având C.U.I. RO 11489353, reprezentată legal de către M.C., în calitate de Administrator;

6. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părții reclamate S.C. Omnilogic SRL cu sediul în Otopeni, Str. I.G.Duca, nr. 36, clădirea B1, Județul Ilfov prin reprezentant legal, G. M, director general și administrator.

7. O copie a hotărârii se va comunica domnului I. I., domiciliat în....

VI. Modalitatea de plată a amenzii – La Administrația Finanțelor Publice Sector 1, cu sediul în București, Bd. Mărăști, nr. 4, conform **Ordonanței nr. 2 din 12 iulie 2001 privind regimul juridic al contravențiilor**. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar) în termen de 15 de zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20 alin. 10 al **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată.

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, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ**.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MANOLE PETRE-FLORIN – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării: 08.09.2015

M/R – T.B./R.B.

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.

Verificat SCSRP