



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 1
din 10.01.2018

Dosar nr.: 183/2017

Petiția nr.: 1941/04.04.2017

Petenți:

Reclamat:

Obiect: petentul consideră că i-a fost îngrădit dreptul la muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele și domiciliul petentului

I.1.1.

I.2. Numele și sediul reclamatului

I.2.1.

I.2.2.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul se consideră discriminat și hărțuit la locul de muncă, scopul tratamentului aplicat fiind eliminarea sa din structurile companiei.

III. Procedura de citare

3.1. Urmare primirii petiției, petentului i s-a pus în vedere precizarea acesteia. Petentul și-a precizat petiția, precizările formulate fiind înregistrate sub nr. 2806/22.05.2017.

3.2. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura legală de citare a părților.

3.3. Părțile au fost citate pentru data de 20.06.2017 la sediul CNCD.

3.4. La termen s-a prezentat petentul

3.5. Părțile reclamate au formulat puncte de vedere, comunicate petentului.

3.8. Petentul a formulat concluzii scrise.

3.7. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1.1. Petentul susține că este hărțuit la locul de muncă, scopul fiind îndepărtarea acestuia din cadrul companiei, fie prin demisie, fie prin concediere.

4.1.2. Petentul arată că tratamentul aplicat vine ca urmare a faptului că actualul director general a fost eliberat din funcția de director comercial, întrucât studiile absolvite (IEFS) nu corespundeau specialității postului ocupat, fiind necesare cunoștințe tehnice în domeniul alimentării cu apă și canalizare.

4.1.3. Conducerea actuală a societății, prin directorul general – parte reclamată în dosar, a anulat hotărârea conducerii interimare de încetare a suspendării și reintegrare în funcție, deși aceasta produsese efecte juridice.

4.1.4. Urmare măsurii dispuse împotriva petentului, directorul general a înțeles să restructureze și postul soției petentului, deși era un post unic și obligatoriu, și postul șefului Serviciului Juridic, fără a le oferi alte posturi, deși existau posturi în cadrul companiei. Aceste persoane au fost considerate indezirabile datorită colaborării cu petentul. Deși era interimar nu avea capacitatea de a angaja modificări structurale, ceea ce ar constitui o dovadă indirectă a victimizării la care este supus petentul.

4.1.5. Prezent la data de 22.06.2017, la sediul C.N.C.D. petentul arată faptul că nu se îndreaptă împotriva societății, ci doar împotriva celui de-al doilea reclamat.

4.1.6. Petentul a fost informat despre faptul că îi încetează contractul ca director tehnic, nu i s-a plătit concediul de odihnă. Conducerea societății a dublat paza și i-a interzis accesul petentului în sediu, nu i s-au furnizat copii de pe acte și nu i s-au eliberat adeverințele solicitate.

4.1.7. Cu această ocazie a fost invocată din oficiu excepția de necompetență cu privire la abuzuri cât și referitor la conflictele de muncă.

4.1.8. Prin concluziile scrise formulate, petentul arată că părțile reclamate fac doar o radiografie a evenimentelor petrecute fără a face o probă contrară celor susținute de către petent, acesta apreciind că a fost victimizat și hărțuit. Petentul mai arată faptul că legiuitorul sancționează și pasivitatea de care a dat dovadă conducerea.

4.1.9. Criteriul de discriminare ar fi reprezentat de către convingerile personale ale petentului și a unei răzbunări personale și a faptului că atunci când petentul era director l-a destituit pe reclamat întrucât nu întrunea specialitatea tehnică necesară funcției de conducere ocupate .

4.1.10. Măsurile represive au fost îndreptate atât asupra petentului cât și a soției sale precum și angajaților care l-au susținut.

4.1.11. Petentului i s-a restrâns accesul la locul de muncă, chiar dacă raporturile de muncă erau suspendate.

4.1.12. De asemenea cererile petentului au fost soluționate într-o manieră diferită de cea în care au fost soluționate cererile altor salariați.

4.1.13. Discriminarea prin victimizare și prin hărțuire, la care a fost supus petentul, au fost îndreptate și împotriva soției petentului, aceștia fiind amenințați.

4.1.14. Petentul mai susține faptul că îi revenea părții reclamate obligația de a-și proba nevinovăția, în cauză nefiind făcută nici o dovadă contrară celor susținute de către petent.

Susținerile părții reclamate

4.2.1. Prin punctul de vedere formulat partea reclamată arată următoarele. În fapt, la data de 03.11.2008, petentul a dobândit calitatea de salariat al, încheind în acest sens contractual individual de muncă nr. 424 / 2008.

4.2.2. De la data de 23.11.2011 și ulterior, 21.03.2013, petentul a avut calitatea de administrator al societății, respectiv de director general al societății. Fata de faptul ca petentul a încheiat un contract guvernat de o dispoziție specială, respectiv de dispozițiile OUG nr. 109 / 2011, consecințele asupra contractului individual de muncă nr. 424 / 2008 au fost cele prevăzute de dispozițiile art. 50 lit. i din Codul muncii, respectiv contractul individual

de munca a fost suspendat de drept pe toata durata derulării contractului de mandat respectiv pana la data de 16.08.2018.

4.2.3. In cursul anului 2016, ca urmare a identificării unor elemente de neconformitate in derularea unor contracte incheiate de către societate s-a dispus efectuarea de verificări aprofundate si a fost informat acționarul majoritar al societății respectiv.....

4.2.4. In urma prezentării raportului privind aspecte ce țineau de activitatea directorului general, de natura sa determine crearea unor prejudicii extrem de mari societății, s-a luat hotararea, la nivelul actionariatului, de schimbarea a organelor de conducere ale societății.

4.2.5. După parcurgerea procedurilor legale, prin dispozițiile hotărârii AGA nr. 10 / 22.09.2016 s-a dispus revocarea administratorilor societății, printre care se numără si reclamantul, iar prin dispozițiile Hotărârii nr. 11 / 22.09.2016 a fost numită noua Adunare Generală a Acționarilor. Împotriva cererii de înregistrare la ONRC s-a formulat cerere de intervenție, aceasta fiind respinsă de către instanța de judecată.

4.2.6. Adunarea Generala a Asociațiilor a dispus formularea unei acțiuni în atragerea răspunderii patrimoniale a petentului, numind si persoana mandatata in exercitarea acestei acțiuni, cauza fiind înregistrata pe rolul Tribunalului Neamț, Secția a II-a Civila de contencios administrativ si fiscal sub numărul 503 / 103 / 2017 cu termen de judecata la data de 13.06.2017.

4.2.7. În perioada derulării contractului de mandat același petent a emis Dispoziția nr. 214 / 10.05.2016 prin care dispunea numirea domnului(care îndeplinea funcția de director dezvoltare) ca înlocuitor a directorului general la conducerea companiei in perioadele in care acesta lipsește din unitate.

4.2.8. La data de 14.02.2017, Consiliul de Administrație al companiei a emis Decizia nr.2 / 2017 prin care a dispus numirea in funcția de director general interimar al companiei a domnului..... Ulterior, acesta a demisionat, fiind numit in aceeași funcție actualul director general interimar, dlpotrivit dispozițiilor Deciziei nr. 4/24/02/2017.

4.2.9. La data de 10.02.2017, petentul a formulat o cerere către societate solicitând reluarea raporturilor de munca si repunerea in funcția avuta anterior suspendării de drept a contractului individual de munca, respectiv redobândirea calității de director tehnic, începând cu data de 09.02.2017. **Cererea a fost avizata favorabil de către persoanele care nu mai aveau nici calitatea si nici competentele sa efectueze aceste demersuri.** Dispoziția a fost semnată de către director dezvoltare -....., același care a semnat si actul adițional nr. 7 / 2017 la contractul individual de munca.

4.2.10. La data de 10.03.2017 in cadrul Adunării AGA a fost prezentata situația contractului de mandat si situația contractului individual de munca ale petentului, a fost întocmită o informare către Consiliul de Administrație al companiei iar in urma acestei informări, Consiliul de Administrație a emis Decizia nr. 5 / 2017 privind revocarea Deciziei nr. 44 / 2017 si a actului adițional nr. 7/2017.

4.2.11. Tot la data de 10,03.2017, ca urmare a emiterii Deciziei nr. 5 / 2017 a Consiliului de Administrație a fost emisa Dispoziția nr. 59/2017 prin care a fost revocata Dispoziția nr. 44/2017.

4.2.12. Petentul si-a valorificat dreptul de a accede la justiție formulând acțiunea înregistrata pe rolul Tribunalului Neamț - secția I civila sub numărul 1746 / 103 / 2017, acțiune prin care a solicitat:

-anularea Dispoziției nr. 59 / 10.03.2017 comunicata la data de 17.03.2017, cu repunerea părților in situația anterioara in sensul constatării validității si valabilitatii Dispoziției nr. 44 / 21.02,2017 si a Actului adițional nr. 7 / 21.02.2017 la contractul individual de munca nr. 424 / 03.11.2008;

-obligarea societății reclamate la plata unei despăgubiri egale cu suma drepturilor salariale majorate, actualizate și indexate convenite de la data emiterii Dispoziției nr. 59 / 10.02.2017 și până la data reintegrării efective, inclusiv a bonusurilor oferite salariaților, actualizate cu dobânda legală și indicele prețurilor de consum de la data emiterii Dispoziției nr. 59 / 2017 și până la data reintegrării efective;

-obligarea societății la plata despăgubirilor morale în cuantum de 5000 euro, reprezentând prejudiciul moral suferit (motivarea cererii de daune morale constă în aceea că i-ar fi fost îngrădit dreptul la muncă, argumentele fiind complet diferite de cele prezentate în această petiție).

-obligarea societății la plata tuturor cheltuielilor de judecată ocazionate de prezenta cerere.

4.2.13. Toate deciziile și dispozițiile care privesc contractul de mandat și contractul de muncă al petentului au fost emise în îndeplinirea hotărârilor A.G.A. și ale Consiliului de Administrație, cu respectarea legii și în îndeplinirea obligațiilor care reveneau în dreptul calității de director general al Companiei. Nici unul dintre înscrisurile despre care se face vorbire în petiție nu a fost întocmit personal de.....

4.2.14. Se mai precizează că nici una dintre persoanele nominalizate în petiție ca fiind supuse așa-zisului “regim de victimizare și discriminare” nu a înțeles să facă nici un fel de demers pentru a contesta dispozițiile conducerii Companiei.

4.2.15. Pentru toate considerentele mai sus arătate solicită respingerea petiției.

Susținerile părții reclamate

4.3. Punctul de vedere întocmit de către a doua parte reclamată este similar punctului de vedere întocmit de către prima reclamată, specificându-se că toate deciziile și dispozițiile au fost emise în îndeplinirea hotărârilor A.G.A. și ale Consiliului de administrație, niciunul dintre înscrisuri nefiind întocmit personal de către partea reclamată.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Colegiul director reține faptul că partea reclamată a luat o serie de măsuri cu privire la petent.

5.2. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul urmează a analiza excepțiile invocate din oficiu, respectiv excepția necompetenței pe litigii de muncă cât și cu privire la săvârșirea unor abuzuri. 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 excepțiilor invocate.

5.3. Colegiul director constată că, petentul sesizează și cu privire la faptele a căror analiză ar aparține instanței de judecată, respectiv modul în care s-a decis anularea hotărârii conducerii interimare de încetare a suspendării și de reintegrare în funcție a petentului, neplata concediului de odihnă, aspecte ale căror analiză aparține instanței de judecată, fiind vorba despre litigii de muncă. Astfel colegiul director va proceda la admiterea excepției invocate din oficiu.

5.4. Referitor la săvârșirea unor abuzuri, Colegiul director urmează a analiza excepția invocată și a o admite, analizând strict faptele reclamate din perspectiva săvârșirii unor fapte de discriminare.

5.5. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul

de lege, art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în Art. 2 alin. 1 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).

5.6. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis. În ceea ce privește existența acestei legături de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

5.7. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

5.8. De asemenea, pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art.2, alin.1 deosebirea, excluderea restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile dar care sunt tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit.

5.9. Raportat la cele de mai sus, Colegiul director trebuie să analizeze dacă cea de a doua reclamată i-a încălcat petentului un drept recunoscut de lege în baza unui criteriu interzis. Astfel, Colegiul director reține că dreptul încălcat, în opinia petentului, este dreptul la muncă, pe bază convingerilor profesionale și personale.

5.10. Din susținerile părților și documentele depuse la dosar, Colegiul director reține petentul a deținut o funcție de conducere în perioada 2011-2013. Acționariatul a luat decizia

de schimbare a conducerii societății, prin hotărârea A.G.A. nr. 10/22.09.2016 fiind revocată administratorii societății, printre care și petentul. Petentul s-a adresat justiției în vederea valorificării drepturilor sale.

5.11. Petentul mai arată că ar fi fost supus unui tratament discriminatoriu pe baza convingerilor personale fiindu-i interzis accesul în sediul societății, refuzându-i-se eliberarea de copii ale unor documente și de adeverințe.

5.12. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul director nu reține o legătură de cauzalitate între faptele reclamate și criteriile invocate de petent. Prin urmare, din probele și actele depuse la dosar, nu se poate reține că faptele imputate în sarcina părții reclamate au fost determinate de criteriul invocat de către petent respectiv acela al convingerilor personale.

5.13. Raportul de cauzalitate între fapta imputată și criteriul invocat nu poate fi reținut, în sensul art. 2 alin.1, art. 2 alin. 3 sau art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Or, astfel cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție „O.G. nr. 137/2000 analizează fapte de discriminare care prin criteriile mai sus anunțate (n.n. art. 2 alin.1) se diferențiază de fapte care sunt de natură să producă aceleași consecințe, dar intră sub incidența altor acte normative” (A se vedea Decizia nr. 1530 din 19 martie 2009, Înalta Curte de Casație și Justiție).

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, cu modificările și completările ulterioare, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admiterea excepției de necompetență cu privire la abuzuri;
2. Pe fond, aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată;
3. 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, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA – Membru



DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA – Membru

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.