



HOTĂRÂRE nr. 483
Din data de 21.08.2019

Dosar nr: 304/2017

Petiția nr: 3335/20.06.2017

Petentă: .

**Reclamate: Administrația Bazinală de Apă Prut Bârlad
Administrația Națională „Apele Române”**

Obiect: conflict de muncă între angajată și reclamate

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatei

2. Administrația Bazinală de Apă Prut Bârlad, loc. Iași, str. Th. Văscăuțeanu nr. 10

3. Administrația Națională „Apele Române”, București, str. Ion Câmpineanu, nr.11,
Sector 1 – Union Business Center.

II. Descrierea presupusei fapte de discriminare

4. Petenta reclamă faptul că reclamata, Administrația Bazinală de Apă Prut Bârlad, în calitate de angajator, a obligat-o să lucreze în condiții nepotrivite cu recomandările medicului de medicina muncii și că a fost agresată verbal prin cuvinte injurioase rostite pe un ton agresiv și ridicat, tratament soldat cu agravarea bruscă a stării de sănătate.

III. Procedura de citare

5. Prin adresa înregistrată cu nr.3335/05.07.2017, a fost citată doamna .. pentru data de 01.08.2017. Procedură legal îndeplinită.

6. Prin adresa înregistrată cu nr.3607/05.07.2017, a fost citată Administrația Bazinală de Apă Prut Bârlad pentru data de 01.08.2017. Procedură legal îndeplinită.

7. Prin adresa înregistrată cu nr.3607/05.07.2017, a fost citată Administrația Națională „Apele Române” pentru data de 01.08.2017. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerea petentei

7. Petenta arată că reclamata Administrația Bazinală de Apă Prut Bârlad, în calitate de angajator i-a îngăduit drepturile conferite de legislația muncii, astfel:

- a obligat-o să presteze activități ce presupun factori de risc de natura celor interziși prin recomandările medicale. Astfel, petenta arată că a fost repartizată să efectueze măsurători în aer liber, de două ori pe zi, inclusiv sâmbăta și duminica, fiind nevoită să

lucreze la o înălțime de cca 10 m, deși fișa de aptitudini eliberată de medic afirma că nu are voie să lucreze la înălțime.

- petentei i s-a refuzat acordarea concediului de odihnă;
- petentei i s-a refuzat în mod repetat solicitarea de a ocupa un post de inginer corespunzător pregătirii de specialitate a acesteia (Facultate de Hidrotehnică, secția Geodezie).

Petenta susține faptul că discriminarea la care este supusă se datorează și faptului că este prim-viceșef al sindicatului independent „Dreptate și Adevăr” din Iași, arătând că membrii acestui sindicat sunt supuși la abuzuri din partea angajatorului.

Petenta își detaliază susținerile în Notele scrise depuse la data de 01.08.2017 și completate în data de 23.08.2017.

Susținerile reclamatorilor

8. Parțile reclamate arată în punctul de vedere depus cu nr.15189/PM/31.07.2017 și în concluziile scrise depuse cu adresa 17971/PM/06.09.2017 că apreciază că neîntemeiate afirmațiile petentei, faptele invocate neconstituind acte de discriminare și rezultatul exercitării de către angajator a drepturilor ce decurg din prevederile legale cu privire la organizarea și funcționarea instituției.

Referitor la capătul trei de cerere (refuzul în mod repetat al solicitării de a ocupa un post de inginer corespunzător pregătirii de specialitate a petentei) reclamatele invocă excepția tardivității raportată la dispozițiile art 20 alin.1 din O.G 137/2000, având în vedere că aspectele invocate sunt anterioare datei de 20.06.2016 iar petiția a fost introdusă în data de 20.06.2017.

Reclamatele arată și faptul că există un litigiu pe rolul instanțelor de judecată (dosar 9380/99/2017 – Tribunalul Iași) având ca obiect răspundere patrimonială daune morale și materiale și în care acestea au calitatea de pârâte.

V. Motivele de fapt și de drept

9. Colegiul director al CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care, petenta reclamă faptul că reclamata, Administrația Bazinală de Apă Prut Bârlad, în calitate de angajator, a obligat-o să lucreze în condiții nepotrivite cu recomandările medicului de medicina muncii și că a fost agresată verbal prin cuvinte injurioase rostite pe un ton agresiv și ridicat, tratament soldat cu agravarea bruscă a stării de sănătate.

Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în O.G. nr.137/2000, republicată, Colegiul director 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 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Condiția, criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

Astfel se poate considera discriminare;

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

- dreptul să fie justificat

Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000, cu modificările și completările ulterioare, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. 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, 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. Subsecvent, tratamentul diferențiat aplicat, trebuie să aibe ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

10. Colegiul director, în ședința de deliberări a cauzei trebuie să analizeze, în ce măsură părțile reclamate au manifestat un comportament discriminator față de petenta față de aspectele invocate de aceasta.

Astfel, Colegiul director, din compararea înscrisurilor depuse la dosarul cauzei constata următoarele:

1. Referitor la capătul de cerere in care se reclamă obligarea de a presta activități ce presupun factori de risc de natura celor interziși prin recomandările medicale se constată ca angajatorul a procedat la solicitarea unui punct de vedere din partea medicului de medicina muncii si ca, prin adresa nr.2/17.02.2017, acesta răspunde in sensul ca salariata isi poate desfășura activitatea la același loc de munca, in măsura in care beneficiază de echipament de protecție corespunzător.

2.În ceea ce privește pretinsa obligare de a lucra la înălțime, medicul de medicina muncii arată că „prin lucru la înălțime se înțelege activitatea desfășurată la minimum 2 m măsurați de la tălpile picioarelor lucrătorului până la baza de referință naturală (solul) sau orice altă bază de referință artificială, bază față de care nu există pericolul căderii în gol”. Măsurătorile ce intrau în atribuțiile de lucru ale petentei au fost efectuate de către salariatul R.E., pe podul Chiperești, dotat cu balustrade de protecție.

-Recomandarea schimbării locului de muncă este dată de medicul de medicina muncii ulterior inregistrării petiției, fiind inserată in fișa de aptitudine nr.7852/29.09.2017. Ulterior datei de 29.09.2017 petenta nu face dovada că a adus la cunoștința angajatorului noua recomandare și că acesta a refuzat să îi dea curs, motiv pentru care Colegiul Director nu o poate analiza ca circumstanță a faptelor imputate de petentă angajatorului.

-Referitor la capătul de cerere in care se reclamă ca petentei i s-a refuzat acordarea concediului de odihnă, reclamatele menționează și probează faptul ca in cursul anului 2017 petenta a fost prezentă la serviciu doar 2 zile lucrătoare, deoarece s-a aflat in incapacitate temporară de muncă 115 zile lucrătoare, a efectuat 28 de zile lucrătoare concediu de odihnă si 23 de zile concediu fără plată.

Astfel, se reține ca angajatorul nu a acționat in mod abuziv și discreționar și nu săvârșit fapte de discriminare.

-In ceea ce priveste reclamarea agresiunii verbale prin cuvinte injurioase rostite pe un ton agresiv si ridicat, petenta nu a adus probe în susținerea acesteia.

Față de aspectul învederat de reclamate cu privire la existența un litigiu pe rolul instanțelor de judecată (dosar 9380/99/2017 – Tribunalul Iași) având ca obiect răspundere patrimonială daune morale și materiale și în care acestea au calitatea de pârâte, Colegiul Director constată ca, prin Hotărârea nr. 351/04.03.2019, pronunțată in dosar nr. 9380/99/2017 – Tribunalul Iași a dispus următoarele:

„Admite excepția prescripției dreptului material la acțiune pentru anii 2013-2014, invocată de pârâtă și în consecință respinge acțiunea formulată de reclamantă ca fiind prescrisă, pentru această perioadă. Respinge acțiunea formulată de reclamanta ȘERBAN Mihaela,

În contradictoriu cu pârâta Administrația Bazinală de Apă Prut-Bârlad, ca nefondată, pentru perioada 2015-2017.”

Reiterând faptul că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis, Colegiul director constată că în prezenta speță, nu s-au produs fapte de discriminare potrivit art. 2 alin. (4) din O.G nr. 137/2000, modificată. (nu se regăsește situația unor persoane aflate în situații comparabile, dar care sunt tratate în mod diferit, încălcându-se principiul egalității de tratament care trebuie respectat față de toți salariații).

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. Respinge excepția tardivității ridicată de reclamate raportat la dispozițiile art 20 alin.1 din O.G 137/2000 cu privire la capătul trei de cerere (refuzul în mod repetat al solicitării de a ocupa un post de inginer corespunzător pregătirii de specialitate a petentei), având în vedere ca aspectele invocate sunt anterioare datei de 20.06.2016 iar petiția a fost introdusă în data de 20.06.2017, competența aparținând instanței de judecată.

2. Referitor la susținerea petentei potrivit căreia i s-a refuzat în mod repetat solicitarea de a ocupa un post de inginer corespunzător pregătirii de specialitate a acesteia, CNCD constată că fapta de discriminare nu există.

3. Referitor la celelalte capete de cerere, CNCD constată că nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2 alin.1) și 4) din O.G. nr. 137/2000, republicată.

4. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

5. O copie a hotărârii se va transmite părților.

a). .

b). Administrația Bazinală de Apă Prut Bârlad, loc. Iași, str. Th. Văscăuțeanu nr. 10

c). Administrația Națională „Apele Române”, București, str. Ion Câmpineanu, nr.11, Sector 1 – Union Business Center.

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

ISTVAN HALLER – Membru

MARIA LAZAR – Membru

CLAUDIA POPA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA – Membru

Hotărâre redactată de L.G. și M.M

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