



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 691
din 29.11.2017

Dosar nr. : 113/2017
Petiția nr. : 1107/24.02.2017
Petentă: [REDACTED]
Reclamat: BIOSOFT COMPANY SRL

Obiect: petenta se consideră discriminată de refuzul angajatorului de reluare a activității ulterior concediilor medicale

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

[REDACTED]

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

BIOSOFT COMPANY SRL, cu sediul în București, str. Ing. Emil Pangrati nr. 3, et. 1, ap. 3, Sector 1

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta se consideră discriminată de refuzul angajatorului de reluare a activității ulterior perioadei de concediilor medicale, petenta fiind diagnosticată cu o boală gravă necontagioasă.

III. Procedura de citare

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

5. Prin intermediul citației nr. 1107/07.03.2017, a fost citată petenta pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 28.03.2017. La termen, petenta nu a fost prezentă, dar a depus punct de vedere înregistrat sub nr. 1782/27.03.2017.

6. Prin citația înregistrată sub nr. 1345/07.03.2017, a fost comunicat părții reclamate termenul stabilit de Consiliu la data de 28.03.2017. La termen, reclamata nu a fost prezentă dar a depus punct de vedere.

7. În ședința de audieri din data de 28.03.2017 s-a acordat termen până în data de 21.04.2017 pentru concilierea părților pe cale amiabilă. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

8. Petenta a fost salariaată părții reclamate începând din anul 2015, în funcția de reprezentant medical, dar pe parcursul derulării activității a fost diagnosticată cu o boală gravă și a fost în concediu medical până la data 30.01.2017. În data de 01.02.2017, angajatorul, prin intermediul doamnei [REDACTAT] i-a comunicat să nu se prezinte la sediul firmei pentru reluarea activității, întrucât nu a fost definitivată zona ce urmează să îi fie repartizată. Petenta se consideră discriminată de mailul reprezentantului angajatorului prin care i se condiționează revenirea în cadrul firmei de prezentarea unui înscris din care să rezulte „starea actuală de sănătate, precum și precizarea dacă raportat la natura muncii și a fișei postului starea de sănătate permite reluarea activității fără a exista pericolul unei recidive”.

9. Petenta consideră această măsură ca fiind o măsură abuzivă și discriminatorie, întrucât angajatorul a solicitat un astfel de înscris, deoarece petenta a fost diagnosticată cu o boală gravă.

10. Partea reclamată precizează că petenta a absentat de la locul de muncă la o lună de la angajare, respectiv din luna iulie 2015, justificând absențele prin prezentarea concediilor medicale.

11. Partea reclamată menționează că nu pune în discuție legalitatea acordării concediilor medicale, dimpotrivă a acordat și concediile de odihnă solicitate și a permis petentei să utilizeze în scop personal autoturismul de serviciu.

12. Reclamatul invederează că la data de 01.02.2017 petenta s-a prezentat la sediul firmei și a solicitat să i se pună la dispoziție mașina de serviciu și laptop, iar a doua zi a comunicat o notificare prin care soma angajatorul să îi comunice modalitatea în care urmează să își îndeplinească atribuțiile de serviciu.

13. Partea reclamată menționează că are temei legal și nu este discriminatorie solicitarea de prezentare a certificatului medical obligatoriu la reluarea activității după o întrerupere mai mare de 6 luni/12 luni.

14. Partea reclamată precizează că afirmațiile petentei conform cărora i-a fost îngrădit accesul la locul de muncă pe motiv de boală sunt lipsite de fundament.

V. Motivele de fapt și de drept

15. În fapt, Colegiul director reține că potrivit sesizării astfel cum este formulată și a înscrisurilor aflate la dosar, a fost sesizat cu următoarele : petenta se consideră discriminată de refuzul angajatorului de reluare a activității ulterior perioadei de concediilor medicale, petenta fiind diagnosticată cu o boală gravă, reluarea activității fiind condiționată de prezentarea unei adeverințe medicale din care să rezulte starea de sănătate.

16. În drept, reținând, în coroborare cu petiția astfel cum a fost formulată, definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, *“prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”*, Colegiul Director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat aplicat în situații analoge sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.

b) Existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare.

c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

d) Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

17. 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.

18. Colegiul urmează a se pronunța asupra petiției astfel cum a fost formulată, respectiv refuzul angajatorului de reluare a activității ulterior perioadei de concedii medicale, reluarea activității fiind condiționată de prezentarea unei adeverințe medicale din care să rezulte starea de sănătate.

19. Prin urmare, Colegiul director decide faptul că, în cazul semnalat de către petentă, nu există comparabilitate, nu există drept încălcat, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, întrucât era necesară o perioadă de acomodare după perioada îndelungată de concedii medicale, fiind dificilă reglementarea situației organizatorice în 12 ore, așa cum a solicitat petenta prin notificarea adresată angajatorului.

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. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, nu sunt situații comparabile potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată și nu există drept încălcat;
2. 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 în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

TATIANA VERONICA SANDU – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării: 15.03.2018

Tehnoredactată și motivată: C.J./C.S.

Notă: Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.