



**HOTĂRÂREA NR. 126**  
**din data de 20.02.2019**

**Dosar nr.:** 159/2017

**Petiția nr.:** 1648/21.03.2017

**Petent:**

**Reclamat:** S.C. YELLOW SALON S.R.L.

**Obiect:** tratamente diferențiate în ceea ce privește desfacerea contractului de muncă pe motiv că salariața a devenit incapabilă psihic și hărțuire morală.

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului  
S.C. YELLOW SALON S.R.L.,

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

3. Petenta reclamă faptul că asupra sa sunt aplicate, de către angajator, tratamente diferențiate în ceea ce privește desfacerea contractului de muncă pe motiv că salariața a devenit incapabilă psihic și sesizează hărțuirea morală aplicată asupra sa de către administratorul firmei.

**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, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

5. Prin adresa înregistrată sub nr. 1648/27.03.2017 a fost citată petenta, iar prin adresa înregistrată sub nr. 1773/27.03.2017 au fost citate părțile reclamate pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 25.04.2017. Prin citații, părțile au fost informate că a fost invocată din oficiu excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării referitor la solicitarea de a se dispune plata drepturilor bănești restante, plata zilelor reprezentând concediu de odihnă neefectuat, plata concediului medical restant, plata salariilor compensatorii, plata cheltuielilor efectuate cu ocazia spitalizării, acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare.

6. Procedură legal îndeplinită.

7. La termenul stabilit, s-a prezentat la ședința de audieri doar petenta.

8. Prin adresa înregistrată sub nr. 2253/21.04.2017 partea reclamată depune punct de vedere care este comunicat petentei în cadrul ședinței de audieri, iar prin adresa înregistrată sub nr. 2498/04.05.2017 petenta depune concluzii scrise.

#### **IV. Susținerile părților**

##### **Susținerile petentei**

9. Prin sesizarea înregistrată la CNCD sub nr. 1648/21.03.2017, petenta, vânzătoare, angajată cu contract individual de muncă cu 4 ore pe zi și 20 ore pe săptămână, la SC Yellow Salon SRL, avându-i ca administratori pe .. și .., ne aduce la cunoștință tratamentul diferențiat la care este supusă, în ceea ce privește desfacerea contractului de muncă pe motiv că salariața a devenit incapabilă fizic și psihic, și de asemenea sesizează hărțuirea morală aplicată asupra sa de către administratorul firmei.

10. În realitate programul de muncă era de la 07,00 la ora 23,00, neavând dreptul la pauze și lucrând 16 ore pe zi și 48 ore libere, depășind cu mult orele scrise în contractul de muncă. O bună perioadă de timp au rămas 2 angajate pe funcția de vânzător, nefiind schimbat programul și nici orele contractului de muncă, lucrând 16 ore cu 24 ore libere. Când avea nevoie de zile libere, muncea câte 2 zile la rând a câte 16 ore pe zi. Nu a semnat niciodată protecția muncii, deși a avut mari probleme cu buteliile de la aragaz și cu instalația electrică, iar când a cerut angajatorilor să se facă revizie, au fost refuzate.

11. În perioada când a fost angajată, nu a avut dreptul niciodată al concediu, nu a făcut niciodată controlul medical periodic, deși a avut probleme de sănătate, nu i-au fost plătite orele suplimentare, lucrând mereu sâmbătă și duminică și multe sărbători legale, fiind chemată uneori din timpul liber pentru a ține locul altor angajate, salariul era diferit de la o lună la alta, data salariului conform contractului, nefiind respectată.

12. Din cauza epuizării (program și condiții inumane de muncă) și a stresului de la locul de muncă, petentei i s-a făcut rău în timpul programului , în data de 08.09.2016, a făcut o semipareză și o nevralgie de trigemen, fiind internată pentru o perioadă de timp. I s-a recomandat control de specialitate, la spitalul Bagdasar Arsenie pentru investigații, tratament și intervenții. În perioada 18 - 22.01.2017, deși era în concediu medical, s-a prezentat la muncă din cauza amenințărilor angajatorului că va rămâne fără loc de muncă, neținând seamă de problemele medicale. În timpul ultimei internări în spital (26.01 - 02.02.2017), a fost sunată de nenumărate ori de către angajator, iar pe data de 06.02.2017, angajatorul a anunțat-o că a fost concediată și i-a adresat cuvinte jignitoare, injurioase. Petenta consideră că i s-a desfăcut contractul de muncă ilegal. Când a sesizat angajatorul că nu există temei legal pentru a o concedia, a primit un preaviz cu data de 03.03.2017 până pe 30.03.2017, în condițiile art. 61, lit. c din Codul Muncii, fără să i se prezinte dovada sau expertiza medicală ce constată inaptitudinea de a munci, după care i-a fost interzis să se prezinte la locul de muncă.

13. Pe lângă aplicarea amenzii contravenționale, se solicită și acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării, precum și obligarea părții care a săvârșit fapta să publice, în mass-media un rezumat al hotărârii prin care se constată săvârșirea contravenției, orice măsură necesară pentru înlăturarea consecințelor acestor fapte, precum și plata drepturilor bănești restante până la data depunerii petiției (plata zilele reprezentând concediu de odihnă neefectuat, plata concediului medical restant, plata salariilor compensatorii în cazul în care ar fi fost disponibilizată pe motive ce nu țin de culpa sa, plata cheltuielilor făcute cu spitalizarea și investigațiile medicale efectuate).

14. Petenta menționează că a depus și la ITM sesizare privind neregulile de la societatea angajatoare.

15. Petenta depune la dosar înscrisuri/documente (bilete de internare și alte înscrisuri medicale, sesizare trimisă la ITM, copii xerox a unor concedii medicale,

preavizul primit de la angajator, contractul individual de muncă, fișa de post) și poze cu mesajele text trimise de către angajator.

16. Prin concluziile scrise, înregistrate sub nr. 2498/04.05.2017, petenta specifică faptul că preavizul primit din partea angajatorului a fost unul greșit și ilegal deși acesta a susținut până în momentul în care a sesizat petenta ITM-ul, că este unul corect și că va aduce și un aviz care demonstrează incapacitatea acesteia de muncă.

17. Intențiile angajatorului de a-i trimite notificări acasă pentru a relua activitatea nu au fost reale, hârtiile fiind făcute la îndrumarea celor de la ITM. De altfel cei de la ITM au constatat o serie de nereguli în evidența de personal a societății, fiind sancționată contravențional și dispunându-se măsuri de remediere (nereguli privind timpul de muncă în cazul salariaților cu fracțiuni de normă, nereguli privind neacordare de zile de concediu pentru perioada 2015-2017 sau compensarea în bani, lipsă ștate de plată pentru luna februarie 2017 ș.a.).

18. Contractul de muncă depus de către angajator nu este semnat de către petentă și nu a luat la cunoștință despre acesta, singurul contract semnat de aceasta este cel depus de petentă, semnat de ambele părți.

19. Diagnosticile puse de către medicii de specialitate legate de problemele medicale au codul diagnostic 378, cod ce se regăsește în lista bolilor legate de profesiune (pareza facială și nevralgie de trigemen), boli dobândite din cauza curentului, a stresului și epuizării la locul de muncă.

20. Concediile medicale nu au fost depuse corect la CNAS și nici nu au fost făcute calculele pentru acestea, nedepunând nici declarațiile lunare privind obligațiile de plată a contribuțiilor sociale, aceste lucruri fiind evidențiate și în răspunsul primit de la CNAS (angajatorul nu a respectat prevederile art. 5 și 6 din O.U.G. nr. 158/2007, iar în anul 2017 nu are depus pe nici o luna declarația 112 și nici exemplarul 2 al certificatelor medicale).

21. A încercat să ajungă la o înțelegere cu angajatorul în ce privește desfacerea contractului de muncă și plata restantă a concediului medical, dar nu a avut succes.

22. Depune la dosar înscrisuri, copii xerox după răspunsurile la sesizările petentei la CNAS Buzău și ITM Buzău.

### **Susținerile părții reclamate . . – Administrator SC Yellow Salon SRL**

23. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 2253/21.04.2017, partea reclamată . ., în calitate de administrator la SC Yellow Salon SRL ne învederează faptul că motivele desfacerii contractului de muncă au fost întemeiate. Petenta, a fost înștiințată și a semnat decizia de preaviz din data de 03.03.2017, pentru desfacerea contractului individual de muncă nr. 14/01.09.2015. Decizia de concediere nu a fost pusă în executare de către angajator decât în urma consultării cu specialiștii din ITM Râmnicu Sărat care au precizat că inaptitudinea fizică se constată în urma unei expertize medicale, motiv pentru care în data de 17.03.2017, angajatorul îi solicită petentei prin adresa trimisă prin OP Râmnicu Sărat - Of Județean Buzău cu confirmare de primire, reluarea activității în condițiile vechiului contract individual de muncă, având termen de prezentare la serviciu, data de 20.03.2017. Neprimind nici un răspuns, angajatorul revine la adresa de mai sus prin adresa nr. 4/21.03.2017 și îi trimite extrasul din REVISAL ce dovedea faptul că relațiile de muncă nu erau întrerupte și totodată îi solicită ca până la data de 27.03.2017 să se prezinte la punctul de lucru pentru ridicarea drepturilor salariale restante și pentru reluarea activității în aceleași condiții ale CIM. Neprimind nici de data asta nici un răspuns din partea petentei și neprezentându-se la punctul de lucru, transmite notificare în data de 28.03.2017, prin care i se face cunoscut că în cazul neprezentării la serviciu până la data 30.03.2017 i se va desface CIM, în temeiul art.61 lit. a din Legea nr. 53/2003 (Codul Muncii). În data de 31.03.2017, se

emite Decizia de concediere nr. 8, având la bază referatul nr. 6 pentru cercetare disciplinară (absențe nemotivate) și P-V nr. 7 din 30.03.2017 de cercetare disciplinară, întrucât în perioada 20 - 30.03.2017, angajata a înregistrat absențe nemotivate. Decizia de concediere i-a fost transmisă prin O.P. Râmnicu Sărat - Of. jud. Buzău, în termenul legal de 5 zile, semnată fiind și confirmarea de primire a acesteia.

24. Se mai menționează că în anul 2016 și până la data de 20.03.2017 a beneficiat de 95 de zile de concediu medical care i-au fost plătite la timp și fără echivoc, iar pe toată perioada cât a fost angajată la SC Yellow Salon SRL, a beneficiat de calitatea de asigurat al Casei de Sănătate Buzău, achitându-i-se la timp concediile medicale de care a beneficiat.

## **V. Motivele de fapt și de drept**

25. **În fapt**, Colegiul director reține că petenta a sesizat CNCD că asupra sa sunt aplicate, de către angajator, tratamente diferențiate în ceea ce privește desfacerea contractului de muncă pe motiv că salariața a devenit incapabilă psihic și sesizează hărțuirea morală aplicată asupra sa de către administratorul firmei.

26. **În drept**, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, iar art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, prevede: „(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”.

27. Referitor la solicitarea petentului privind înlăturarea consecințelor faptei de discriminare, se reține faptul că a fost invocată excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, în temeiul prevederilor art. 28 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.O. nr. 348 din 6 mai 2008. În acest sens, „persoana care se consideră discriminată poate formula, în fața instanței de judecată, o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului” în conformitate cu art. 27 alin. 1 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Pentru aceste considerente urmează a proceda la admiterea excepției invocate.

28. Colegiul director este chemat să se pronunțe cu privire la aspecte ce țin de problematica litigiilor de muncă, care intră sub incidența instanțelor de judecată.

29. Colegiul director reține că aspectele sesizate nu intră sub incidența art. 2 al Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Fondul aspectelor sesizate urmăresc conflicte de muncă, între angajator și petentă, prin desfacerea contractului de muncă.

30. În exercitarea competențelor sale determinate de O.G. nr 137/2000, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate pronunța asupra unor aspecte privind litigiile de muncă din care poate decurge un eventual tratament diferit. Pentru a reține incidența unui atare scop sau efect, în prezenta speță, Colegiul ar trebui să se substituie instanței judecătorești pentru a analiza justificarea aplicabilității prevederilor legale și a actelor secundare, ca temei legal.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Admite excepția de necompetență C.N.C.D. referitor la capătul de cerere privind înlăturarea consecințelor faptei de discriminare.
2. Faptele sesizate nu intră sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

#### **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. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

#### **Membrii Colegiului director prezenți la ședință:**

**ASZTALOS CSABA FERENC – Membru**

**DINCĂ ILIE – Membru**

**GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru**

**LAZĂR MARIA – Membru**

**SANDU TATIANA VERONICA – Membru**

*Motivată și tehnoeditată I.D./F.L.I.*

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 tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr.554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.