



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA Nr. 234
din 20.06.2018

Dosar nr.: 410/2017

Petiția nr.: 4124/08.08.2017

Petent:

Reclamați: Casa de Ajutor Reciproc a Pensionarilor Slatina

.....
Obiect: discriminare la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele și domiciliul petentei

1.

Numele și reședința părților reclamate

2. Casa de Ajutor Reciproc a Pensionarilor Slatina, reprezentată legal de către

Președinte

3.

4.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

5. Discriminarea salarială discriminarea și hărțuirea la locul de muncă.

III. Procedura de citare

6. 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.

7. Prin adresa nr. 4124/28.08.2017 a fost citată petenta, iar prin adresa nr. 4371/28.08.2018 au fost citate părțile reclamate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 26.09.2017.

8. La termen s-a prezentat petenta fiind lipsă părțile reclamate.

9. Punctul de vedere formulat de către părțile reclamate a fost comunicat petentei.

10. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

11. Prin sesizarea făcută, petenta arată faptul că a fost angajată la societatea reclamată în anul 2008, în funcția de referent I, având studii post liceale birotică secretariat și studii superioare, fiind salariată 1321 lei brut.

12. Cea de a treia reclamată a fost numită contabil șef fără să fie absolventă de studii de specialitate, nefiind respectate prevederile legale. Din această funcție a început să angajeze persoane apropiate, pe funcții pentru care nu aveau pregătire, cu un salariu mai mare decât salariul petentei.

13. Petenta arată faptul că reclamata, contabil șef, a procedat la discreditarea petentei, aducându-i jigniri, atribuindu-i sarcini de serviciu peste atribuțiile avute. Petenta arată că scopul acestui comportament era să o determine să facă greșeli și să o determine să își dea demisia.

14. În anul 2011, petenta a fost concediată abuziv motivul invocat fiind acela al unei situații financiare slabe, lucru neadevărat întrucât au fost majorate salariile .

15. Petenta a câștiga în instanță reintegrarea și drepturile salariale convenite însă părțile reclamate nu au respectat hotărârea judecătorească.

16. În anul 2015 petenta a fost din nou concediată, motivul invocat de această dată constând în refuzul petentei de a-și face analizele medicale. Și de această dată instanța i-a dat câștig de cauză petentei.

17. În urma hotărârii instanței, petenta a fost chemată la serviciu în data de 27.06.2016 fiind ținută până la data de 18.07.2016. În această perioadă nu i s-a întocmit nicio decizie de reintegrare, nu i-au fost respectate drepturile salariale, a fost obligată să semneze o altă fișă de post, cu atribuții de contabilitate, petenta refuzând semnarea acesteia.

18. Petenta nu a fost lăsată să își continue activitatea la ghișeu, pe postul deținut anterior, fiind ținută în biroul președintelui, fiindu-i date alte sarcini în vederea concedierii sale. Petenta mai arată că părțile reclamate au inventat o serie de abateri disciplinare pe care petenta nu le-a comis.

19. Petenta s-a adresat din nou instanței și în urma hotărârii pronunțate s-a prezentat din nou la serviciu în data de 27.02.2017 până la data 02.03.2017, fiind insultată de avocatul societății.

20. La data de 03.03.2017, petenta s-a prezentat la sediu, moment în care președintele a luat legătura telefonic cu avocatul și spunându-i petentei că nu mai are ce cauta acolo.

21. În urma hotărârii definitive, în data de 07.06.2017 petenta a fost chemată la serviciu, s-a întocmit decizie de reintegrare, cu salariul pe care a fost angajată în anul 2008 (1321 lei), salariu diminuat față de cel avut în anul 2011, data concedierii (1521 lei).

22. Ceilalți salariați au salarii cuprinse între 3000 și 5000 lei, prime trimestriale și alte foloase din partea beneficiarilor.

23. Petenta a fost ținută doar o săptămână, fiind supusă unor presiuni psihice și profesionale. A fost prima dată când a fost trimisă la ghișeu (nu mai prestase această activitate din anul 2011) și nu i-au fost comunicate modificările.

24. În data de 13.06.2017 a fost dată afară de la ghișeu, de către președinte și contabilă șef, fiind înlocuită cu prietena contabilei șef, fiindu-i adresate cuvinte jignitoare de față cu toți cei prezenți.

25. În data de 21.06.2017 a fost concediată a patra oară, motivându-se prin absențele ulterioare datei de 14.06.2017.

26. Petenta arată că este hărțuită de 6 ani, existând 20 de dosare. În toată această perioadă, deși figurează cu vechime neîntreruptă la Direcția Muncii, reclamatele nu i-au plătit contribuțiile către stat (pensii, sănătate).

27. Abia după 5 ani petenta a reușit, prin executor judecătoresc, să obțină drepturile salariale câștigate în instanță, sume calculate de către un expert contabil. În prezent părțile reclamate au contestat executarea, contabilul șef împreună cu contabilul

desemnat de către instanță, au calculat suma cuvenită raportându-se la salariul avut avut la încadrare și nu la cel din anul concedierii, 2011.

Punctul de vedere formulat de către părțile reclamate.

28. Urmare petiției formulate, părțile reclamate arată faptul că există litigii de muncă cu petenta din anul 2011, când i-a fost desfăcut contractul de muncă.

29. Contabilul șef, deține această funcție din anul 2008, având o vechime în unitate de 40 ani, fiind calificată pentru postul ocupat.

30. Referitor la petentă se arată faptul că nu și-a îndeplinit corespunzător atribuțiile de serviciu, fiind necesar ca documentele întocmite să fie verificate de către contabilul șef. Într-un caz petenta a trecut un sold mai mic cu 1000, ulterior fiindu-i emisă decizie de imputare pentru suma respectivă.

31. Petenta a continuat să își desfășoare activitatea în mod defectuos, determinând conducerea să îi desfacă contractul de muncă.

32. Referitor la atribuțiile încredințate petentei, acestea presupuneau cunoașterea principalelor operațiuni aritmetice, nefiind vorba de operațiuni de contabilitate.

33. Se mai arată faptul că nu se poate vorbi despre vreun comportament abuziv încercându-se preîntâmpinarea unor probleme la ghișeu. Contabilul șef și președintele au hotărât ca petenta să stea în biroul președintelui primind spre rezolvare lucrări care nu conțineau noțiuni de contabilitate (ultima data fiind vorba despre simple calcule pe două coloane de adunat, cu 20 de rânduri, reprezentând fluxul de numerar înregistrat în luna mai 2017 de către CARP Slatina).

34. Se mai arată faptul că s-a contestat executarea silită, urmând ca instanța să decidă în acest sens. Referitor la triplarea salariilor se arată că acestea nu sunt adevărate precum și faptul că s-a ținut cont de hotărârea Consiliului Director din 19.01.2011.

35. În urma hotărârilor Curții de Apel Craiova, reclamata a procedat la reintegrarea petentei în anul 2016 și în anul 2016 solicitându-i-se întocmirea dosarului medical, participarea la instructajul privind protecția muncii, însușirea prevederilor din ROI și Regulamentul intern, însușirea prevederilor din fișa postului, participarea la verificarea cunoștințelor având în vedere absența îndelungată din activitate.

36. La data angajării petentei în anul 2008, dosarul profesional cuprindea cererea de angajare, copii acte de studii, cazier și contract individual de muncă. În urma intervenției ITM s-a procedat la completarea dosarelor pentru toți salariații. În anul 2015 și 2016 petenta a refuzat vehement să completeze dosarul în sensul arătat anterior, afirmând că nu este necesar să facă analizele medicale. Se arată faptul că toți angajații procedează anual la obținerea avizului medical de la medicul de medicina muncii pentru postul pe care îl ocupă fiecare dintre aceștia. Petenta nu a furnizat nici măcar la încadrare o adeverință medicală din care să reiasă că este aptă să lucreze cu publicul.

37. Referitor la decizia Curții de Apel Craiova, partea reclamată a procedat la actualizarea revisal, deciziile de desfacere a contractului de muncă fiind declarate nule, contractul de muncă a devenit operațional, considerându-se astfel că nu este nevoie de emiterea deciziei de reintegrare, acest aspect neîmpiedicând petenta să își primească drepturile.

38. La data de 13.06.2017, o parte dintre persoanele aflate la ghișeu și-au exprimat nemulțumiri legate de modul în care procedează petenta, solicitând ca petenta să fie schimbată de la ghișeu, aspect care a și avut loc, petenta desfășurându-și în ziua respectivă activitatea în biroul președintelui.

39. La terminarea programului petenta a anunțat că nu va mai veni la serviciu urmând a se prezenta la postul de televiziune și presa locală, Parchet și Poliție.

40. Datorită absențelor repetate, în data de 21.07.2017 s-a dispus desfacerea contractului de muncă, stipulându-se ca aceasta poate fi contestată în 30 de zile de la data emiterii, aspect care nu a mai avut loc, punându-se astfel capăt unui litigiu ce muncă început în anul 2011.

41. Petenta a formulat și o plângere penală, prin rezoluția din 25.11.2013 fiind soluționată prin neînceperea urmăririi penale față de conducerea de atunci.

42. Se solicită respingerea petiției.

V. Motivele de fapt și de drept

43. Prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare și hărțuire a petentei de către conducerea unității în care își desfășoară activitatea.

44. Conform art. 2 alin.1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „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 sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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”.

45. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de către petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții: a) existența unui tratament diferențiat a unor situații anologice 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.

46. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 137/2000. 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 anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă 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.

47. 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 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 petentă constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

48. 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 (pârâțul) 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.

49. În speța de față, petenta susține că a fost discriminată și hărțuită de către părțile reclamate fără a indica un criteriu care să stea la baza tratamentului reclamat. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unui criteriu de discriminare precum și existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată.

50. 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, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Colegiul director reține faptul aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată;
2. o copie a hotărârii se va transmite 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 la instanța de contencios administrativ, 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

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Motivată și tehnoeditată 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.