



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

Autoritate de stat autonomă

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: support@cncd.org.ro

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 267 din 04.07.2018

Dosar nr: 20/2018

Petiția nr: 218/17.01.2018

Petent:

Reclamată: S.C. .. S.R.L. ..

Obiect: hărțuire pe criteriul bolii, desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul petentului

1. ..

I. 2. Numele și sediul a reclamatei

2. S.C. .. S.R.L., ..

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul arată că după un concediu de boală a fost amenințat și i s-a solicitat să-și dea demisia. În aceste condiții nu s-a mai prezentat la locul de muncă, în consecință i s-a desfășurat contractul de muncă.

III. Citarea părților

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

5. Au fost solicitate probe de la petent (fila 19 din dosar).

6. Părțile au fost citate pentru data de 22.05.2018 (filele 75-76 din dosar) la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD).

7. La audierea din 22.05.2018 s-a prezentat petentul.

8. Petentului i-au fost comunicate punctele de vedere ale reclamatei, fiind solciitate concluzii scrise (fila 91 din dosar).

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

9. Prin petiția înregistrată la CNCD cu **nr. 1558/20.03.2018** (filele 1, 4-9 din dosar) petentul arată următoarele aspecte relevante:

- este angajatul părții reclamate din 01.08.2017, ca lucrător comercial;
- administratorul societății l-a jignit și amenințat în mod repetat;
- suferă de epilepsie;
- în data de 05.09.2017, înainte de a intra în schimb, a avut o criză;
- a fost dus la spital, a revenit la serviciu în ziua următoare;
- în noiembrie 2011 a avut o amigdalită severă, fiind spitalizat în perioada 14.11.2017-18.11.2018;
- la întoarcerea la serviciu i s-a comunicat că nu mai este angajatul societății;
- a fost din nou jignit și înjurat;
- în data de 04.12.2017 a sesizat ITM;
- a fost rechemat la societate pentru a se analiza capacitatea lui de muncă;
- a refuzat să-și dea demisia la solicitare;
- a formulat plângere penală pentru șantaj, retrasă ulterior;
- a fost convocat la 11.01.2018 pentru cercetare disciplinară, având în vedere absențele din perioada 01.12.2017-05.01.2018.

A depus la dosar înscrisuri (filele 2-3, 8-13 din dosar).

10. Prin adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 360/25.01.2018** (fila 14 din dosar) petentul a depus înscrisuri la dosar (filele 15-18).

11. Petentul, prin adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 2315/23.04.2018** (filele 34-37 din dosar), a contestat decizia privind desfacerea contractului de muncă.

A depus la dosar înscrisuri (filele 38-74 din dosar).

12. Cu ocazia auderii petentul a depus la dosar înscrisuri (filele 77-79 din dosar).

13. Prin concluziile scrise înregistrate la CNCD cu **nr. 3555/06.06.2018** (filele 92-93 din dosar) petentul solicită respingerea excepției și arată că i s-a desfășurat contractul de muncă din cauza bolii și nu din cauza absențelor, cum precizează decizia de desfacere a contractului de muncă.

Susținerile reclamatei

14. Reclamata, prin adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 3058/21.05.2018** (filele 80-81 din dosar) arată următoarele aspecte relevante:

- invocă excepția de necompetență materială privind contestarea deciziei de desfacere a contractului de muncă;
- în dosarul medical petentul a negat că ar suferi de epilepsie.

A depus la dosar înscrisuri (filele 82-90 din dosar).

V. Motivele de fapt și de drept

15. Din probatoriul depus la dosar de părți Colegiul director constată următoarele:

- petentul suferă de epilepsie, urmând tratament medical;
- în dosarul medical de la Cabinetul de medicina muncii petentul a negat că ar suferi de boli cum este epilepsia;
- a fost spitalizat în perioada 14.11.2018-18.11, cu diagnosticul de faringoamigdalită;
- a fost în concediu medical în perioada 14.11.2017-23.11.2017;
- a fost convocat pentru data de 12.12.2017 pentru plata drepturilor salariale și analiza compatibilității locului de muncă în raport cu situația medicală;
- în discuțiile avute la data de 12.12.2017 angajatorul precizează că petentul nu poate lucra cu o boală cronică, recunoaște comportamentul agresiv al administratorului;
- în discuțiile telefonice din data de 15.12.2017 angajatorul precizează că petentul este chemat la serviciu să facă închiderea;
- petentul a fost convocat în vederea desfășurării cercetării disciplinare prealabile pentru data de 18.01.2018, pentru absențele nemotivate de la locul de muncă în perioada 01.12.2017-05.01.2018;
- prin discuțiile telefonice din data de 20.12.2017 angajatorul a solicitat petentului să depună echipamentul de lucru;
- prin **Decizia nr. 01/29.01.2018** s-a desfășurat disciplinar contractul de muncă al petentului pentru absențele nemotivate de la locul de muncă în perioada 01.12.2017-05.01.2018.

16. Colegiul director admite excepția de necompetență materială privind contestarea deciziei de desfacerea contractului de muncă, având în vedere faptul că doar instanțele judecătorești pot analiza o astfel de contestație.

17. Colegiul director va analiza pe de o parte existența unor fapte de hărțuire, pe de altă parte existența unei fapte de discriminare privind desfacerea contractului individual de muncă al petentului.

18. Privind afirmațiile administratorului societății reclamate Colegiul director constată că deși s-a recunoscut utilizarea unui limbaj neadecvat, nu există probe concrete privind cele spuse. În această situație Colegiul director nu poate analiza dacă ele se încadrează sau nu în definiția hărțuirii, cum se stabilește prin **O.G. nr. 137/2000**, la art. 2 alin. 5.

19. **O.G. nr. 137/2000**, la art. 2 alin. 1 prevede: „Potrivit prezentei ordonanțe, 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”.

20. Astfel se poate considera discriminare

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

21. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al **O.G. nr. 137/2000**: „*exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile*”).

22. Prin nediferențiere judecătoria Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) înțeleg în primul rând tratamentul egal al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: „*art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară*” (**Marckx împotriva Belgiei**, 13 iunie 1979, §32) sau „*analoagă*” (**Van der Mussele împotriva Belgiei**, 23 noiembrie 1983, §46) ori „*relevant similară*” (**Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991, §60), ulterior fiind utilizată sintagma „*analoagă ori relevant similară*” (**Sheffield și Horsham împotriva Regatului Unit**, 30 iulie 1998, §75).

23. Colegiul director constată că în comparație cu alți angajați, prin desfacerea contractului de muncă, petentul a fost tratat diferențiat.

24. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

25. Deși aparent motivul desfacerii contractului de muncă este lipsa petentului de la serviciu, în fapt petentul nu a fost lăsat să se prezinte la locul de muncă, din cauza unei boli necontagioase.

26. Dreptul încălcat este dreptul la muncă.

27. În acest sens sunt relevante prevederile art 7 lit. a) din **O.G. nr. 137/2000**, care stabilesc: „*Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparține unei anumite rase, nationalitati, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:*

a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă; [...]”.

28. În consecință desfacerea contractului de muncă al petentului, motivat în fapt prin boala lui, reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 coroborat cu art. 7 lit. a) din **O.G. nr. 137/2000**, fiind o excludere pe motiv de boală cronică necontagiasă care are ca scop restrângerea exercitării dreptului la muncă.

29. Reclamatul nu a dovedit că epilepsia ar fi o boală din cauza căreia petentul nu și-ar putea îndeplini sarcinile sale de serviciu. Dacă ar fi fost așa, reclamatul trebuia să oblige petentul să se prezinte la o nouă evaluare medicală, pentru a stabili dacă este sau nu apt pentru muncă. Mai mult, în discuțiile dintre reclamat și petent reiese că angajatorul este îngrijorat de faptul că anagajatul ar putea păți ceva în drum spre serviciu.

30. Având în vedere că petentul, în conformitate cu fișa medicală, a ascuns în fața medicului faptul că suferă de epilepsie, și în consecință medicul nu a putut analiza dacă este apt sau nu din punct de vedere medical pentru încadrarea la anagajatorul reclamat, și în aceste condiții putea reprezenta un risc, Colegiul director nu aplică amendă contravențională față de faptă. Constatând totuși că angajatorul trebuia să trimită angajatul la o nouă evaluare medicală și nu să desfacă contractul individual de muncă din motive nereale, Colegiul director aplică sancțiunea de avertisment contravențional. Petentul se poate adresa instanței de judecată pentru a obține remedierea situației conform art. 27 din **O.G. nr. 137/2000**.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturilor formelor de discriminare**, republicată, cu 6 voturi pentru și o abținere a membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. admite excepția de necompetență materială privind contestarea deciziei de desfacerea contractului de muncă conform art. 28-32 din **Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor**;

2. faptele de hărțuire nu au fost suficient probate conform art. 20 alin. 6 din **O.G. nr. 137/2000**;

3. desfacerea contractului de muncă al petentului, motivat în fapt prin boala lui, reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 coroborat cu art. 7 lit. a) din **O.G. nr. 137/2000**;

4. aplică sancțiunea de avertisment contravențional față S.C. .. S.R.L., .. conform art. 5 alin. 2 lit. a, coroborată cu art. 6 și art. 7 din **O.G. nr. 2 din 2001**;;

5. o copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —

VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare 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

Data redactării: 05.07.2018

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.

Red.: Haller István