



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 620
din 05.10.2016

Dosar nr.: 284/2015

Petiția nr.: 3042/04.05.2015

Petent:

Reclamat: S.C. Fujikura Automotive România S.R.L.

Obiect: refuzul întocmirii actelor necesare cu privire la pensia alimentara pentru fiica sa precum și atitudine de discriminare la locul de muncă în vederea desfacerii contractului de muncă

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul procedural ales al petentului

1.1.1.

I. 2. Numele și sediul reclamatului

1.2.1. **S.C. Fujikura Automotive România S.R.L.** cu sediul în loc. Cluj Napoca, str. Streiului, nr. 18, județ Cluj

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea petentului vizează refuzul din partea angajatorului de a întocmi actele necesare cu privire la pensia alimentară pentru fiica sa precum și atitudine de discriminare la locul de muncă în vederea desfacerii contractului de muncă. Petentul consideră discriminatoriu faptul că are parte de acest tratament.

III. Citarea părților

3.1. 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.

3.2. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 08.06.2015, prin adresa nr. 3042/27.05.2015 fiind citat petentul, iar prin adresa nr. 3671/27.05.2015 fiind citată partea reclamată. Petentul a fost prezent la audiere, partea reclamată a fost absentă și a transmis punctul de vedere prin adresa nr. 3902/05.06.2015.

3.3. Prin adresa nr. 4679/07.07.2015 Colegiul director a comunicat petentului punctul de vedere transmis de partea reclamată și a acordat termen pentru depunerea concluziilor scrise. Petentul a transmis concluzii scrise prin adresa nr. 5071/24.07.2015. Prin adresa nr. 4679/07.07.2015 Colegiul director a comunicat părții reclamate înscrisurile depuse de petent cu ocazia ședinței de audiere și a acordat termen pentru depunerea concluziilor scrise. Partea reclamată a transmis concluzii scrise prin adresa nr. 5212/03.08.2015.

3.4. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Petentul arată că pe durata contractului cu partea reclamată între data de 10.06.2014 și 09.01.2015, societatea a refuzat sistematic întocmirea actelor necesare cu privire la pensia alimentară pentru fiica sa, primind foarte târziu actele soției aflate în întreținere. Tot în aceeași perioadă au refuzat sistematic prezentarea contractului colectiv de muncă și normele de producție pentru fiecare produs finit la care a lucrat, precum și acordarea tuturor drepturilor salariale, respectiv bonuri de masă pentru zile lucrate.

4.1.2. În luna decembrie 2014 s-a descoperit în fabrică un virus TBC. Tot personalul a fost supus vizitelor medicale, petentul fiind exclus, societatea încercând în același timp să-i desfacă contractul de muncă pe motiv că a băut la muncă, fapt neadevărat dovada fiind testul făcut în data de 12.12.2014 de către un echipaj de poliție din localitatea Dej. Societatea nu a vrut să prezinte ultima calibrare a aparatului alcoolmetru, rezultatul testului făcut la societate fiind de 0,5%. Societatea nu a vrut să îl ducă la spital pentru recoltarea probelor de sânge.

4.2. Susținerile părții reclamate

4.2.1. Petentul a fost salariatul societății din data de 10.06.2014 până la data de 09.01.2015 când i-a încetat de drept contractul individual de muncă, conform deciziei nr. 566 din 09.01.2015. Pe durata de valabilitate a contractului individual de muncă salariatul sau fosta soție nu au întreprins nici un demers pentru a solicita plata pensiei alimentare pentru minor prin reținere din salariul petentului, nedepunând în acest sens nici o cerere la registratura societății însoțită de copie după sentința civilă, cerere care să ajungă la departamentul de Resurse Umane.

4.2.2. Fata de afirmația ca i s-au acceptat foarte târziu actele soției aflate în întreținere, se arată că petentul a depus declarația în vederea stabilirii deducerilor personale suplimentare, prevăzute de Legea 571/2003, la data de 15.08.2015 deși soția dansului își completase declarația încă din 07.08.2015, iar întregirea dosarului s-a făcut în data de 01.09.2014 prin completarea de către soția dansului a declarației pe propria răspundere că nu realizează venituri. Partea reclamată consideră că fata de salariat nu s-a manifestat nici un fel de atitudine discriminatorie, nici directă nici indirectă, deducerile personale fiind acordate de la data la care dansul a întregit documentele cerute de lege pentru acordarea acestor deduceri și, din modul de completare a declarațiilor se poate observa că petentul și soția lui au tergiversat acest proces.

4.2.3. În ceea ce privește drepturile salariale neacordate pe care le invocă petentul, așa cum rezultă și din răspunsul Inspectoratului Teritorial de Muncă, acestea pot face obiectul unui litigiu de muncă, dat spre soluționare instanțelor judecătorești competente, acestea stabilind dacă acordarea sau neacordarea acestora s-a făcut cu respectarea prevederilor legale și ale contractului colectiv de muncă, cu excluderea oricărei forme de discriminare.

4.2.4. Fata de afirmația petentului că i s-a refuzat sistematic prezentarea Contractului Colectiv de Muncă la Nivel de Unitate și normele de producție pentru fiecare produs finit la care a lucrat, se arată că potrivit art. 17, alin. 1 din Codul Muncii, angajatorul are obligația ca, înainte de încheierea contractului individual de muncă, să informeze salariatul asupra clauzelor esențiale pe care intenționează să le înscrie în contract, dar și să-i aducă la cunoștință o serie de alte elemente, cum ar fi: funcția/ocupatia, fișa postului, criteriile de evaluare a activității profesionale, indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului, etc. Așa cum se poate observa din documentele atașate la dosar, petentului, în calitate de viitor salariat, i s-au prezentat la data de 04.06.2014 documentele cerute de lege semnând de luare la cunoștință, respectiv de faptul că a fost informat și este de acord cu conținutul lor.

Aceste documente sunt:

- a) Informare privind clauzele generale din contractul individual de muncă
- b) Declarație pe propria răspundere asupra înscrierii la un medic de familie
- c) Declarație pe propria răspundere că a fost informat în legătura cu toate prevederile Regulamentului Intern și ale Contractului Colectiv de Muncă
- d) Declarație pe propria răspundere că nu beneficiază de ajutor de șomaj
- e) Fișa postului de muncitor necalificat

Alte solicitări ale petentului pentru a i se pune la dispoziție contractul colectiv de muncă nu au mai fost înregistrate.

4.2.5. În ceea ce privește normele de producție pentru fiecare produs finit la care a lucrat, acestea sunt afișate la capătul fiecărei linii de montaj, pentru fiecare colectiv în parte și se aduc la cunoștință întregului colectiv de către șefii ierarhici superiori la începutul fiecărui schimb, astfel încât nici un salariat să nu poată invoca faptul că nu și-a îndeplinit norma întrucât nu a cunoscut-o. Se atașează foto din care se observă că toate posturile de lucru au panouri informative cu normele zilnice de lucru. Și fata de aceste afirmații, de la

punctul 2 din petiție este exclusă existența oricărei discriminări directe sau indirecte față de petent.

4.2.6. Față de cele afirmate de petent la punctul 3 din petiție, partea reclamată precizează că într-adevăr, în luna decembrie 2014, în urma descoperirii unui salariat care fusese tratat pentru infecție cu virusul TBC, conducerea companiei a decis verificarea tuturor salariilor societății din Dej, dar și pe cei ai societății din Cluj, pentru a se asigura că sănătatea și securitatea în munca salariaților nu a avut de suferit și pentru a îndepărta orice suspiciuni cu privire la o eventuală infestare a colegilor cu care a venit în contact sau cu care ar fi putut veni în contact persoana respectivă. Conform contractului de prestări servicii medicale nr. 462 din 10.12.2014 încheiat între Fujikura Automotive România SRL și furnizorul de servicii medicale SALVOSAN CIOBANCA, aceștia s-au deplasat la sediile societății cu un laborator mobil în zilele de 12.12.2014 și 15.12.2014 în vederea efectuării acestor investigații. Așa cum rezulta din cererea de concediu de odihnă aprobată de șeful ierarhic superior, petentul a fost în concediu de odihnă în data de 15.12.2014, data la care s-au efectuat radiografiile salariaților din Dej, astfel încât nu poate fi vorba de o excludere sau discriminare nici directă nici indirectă a petentului, motivul pentru care nu i s-a efectuat investigația fiind acela al lipsei petentului de la serviciu.

4.2.7. În ceea ce privește faptul că s-a încercat desfacerea contractului de muncă al acestuia pe motiv că a venit la lucru bătut, aceasta este doar o afirmație fără suport al petentului, conducerea societății nesusizându-se în acest caz pentru declanșarea procedurilor disciplinare.

4.2.8. Față de punctul 4 invocat de petent, faptul că deține datele persoanei bolnave de TBC și face afirmația că i-au fost refuzate drepturile salariale, partea reclamată consideră că acest aspect nu face obiectul acestei petiții.

4.2.9. În ceea ce privește daunele morale, partea reclamată consideră că acestea nu sunt întemeiate, societatea reclamată nediscriminându-l pe petent în nici o modalitate prevăzută de art. 2 din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

4.2.10. Ca o concluzie a celor arătate mai sus, partea reclamată consideră că, petentul, de câte ori nu a îndeplinit sau a îndeplinit cu întârziere o obligație ce-i revine în baza legii sau a regulamentelor interne, chiar pentru obținerea unor drepturi, a considerat solicitările angajatorului (decizia de stabilire a pensiei alimentare, completarea declarației pentru obținerea deducerilor personale pentru soția aflată în întreținere, etc) ca un afront personal și, implicit ca pe o formă de discriminare pentru motive numai de petent știute. Partea reclamată anexează punctului de vedere înscrisuri doveditoare.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director reține că, potrivit înscrisurilor aflate la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, tratamentul diferențiat invocat nu se confirmă.

5.2.1. În drept, 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”.

5.2.2. O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții :

Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)

Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.

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

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

5.2.4. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Astfel, Colegiul director a analizat dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că se invocă un tratament diferențiat în ceea ce privește refuzul întocmirii actelor necesare cu privire la pensia alimentară pentru fiica petentului precum și atitudine de discriminare la locul de muncă în vederea desfacerii contractului de muncă. Colegiul director reține că, potrivit înscrisurilor aflate la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, tratamentul diferențiat invocat nu se confirmă.

5.2.5. Coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea, astfel cum este formulată, nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat direct petentei, în raport cu persoane aflate în situații analoage, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

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. Faptele sesizate nu sunt fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată

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 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

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

Data redactării: 07.10.2016

Motivale de fapt și de drept redactate
Tehnoredactat D.D.

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.