



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 292 din 01.04.2020

Dosar nr.: 556/2019

Petiția nr.: 4350/25.07.2019

Petent:

Reclamat: S.C. AGROSERV MARIUTA SRL

Obiect: presupusa discriminare la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele și domiciliul petentului

1, _____, cu domiciliul procesual ales în

Numele și sediul reclamatului

2. S.C. AGROSERV MARIUTA SRL, cu sediul social în Drăgoești, str. Primăriei, nr. 42, Jud. Ialomița reprezentată legal de către administrator și convențional de către avocat

II. Obiectul și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul este angajat al societății reclamate din anul 2018 iar în luna mai a anului 2019 partea reclamată i-ar fi solicitat să își dea demisia motivând că nu îi mai pot plăti salariul. Urmare refuzului petentului, partea reclamată l-ar fi convocat pentru o cercetare disciplinară, nefiind întrunită o comisie. Deși are în continuare contract de muncă, petentului i s-ar fi luat laptopul, telefonul și autoturismul de serviciu nemaifiindu-i permis accesul în sediu și nici nu i-au mai fost achitate drepturile salariale.

III. Procedura de citare

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

6. Părțile au fost citate pentru data de 26.11.2019, la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare C.N.C.D.). Părțile au fost absente.

7. Punctul de vedere formulat de către partea reclamată a fost comunicat petentului.

8. Partea reclamată a formulat concluzii scrise.

9. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

10. Petentul este angajat al părții reclamate din anul 2018 iar în luna mai 2019 petentului i s-ar fi solicitat să demisioneze.

11. Urmare refuzului de a demisiona și a condiționării de a pleca din cadrul societății dacă i se oferă un pachet compensatoriu, petentul a fost convocat pentru o cercetare disciplinară. Această cercetare este apreciată de către petent ca nelegală întrucât nu a existat o comisie de disciplină. A fost prezentă o doamnă care s-a recomandat ca fiind avocat iar întrebările și răspunsurile petentului au fost consemnate în scris.

12. Ulterior petentului i s-a luat laptopul, mașina de serviciu, fiind schimbate și parolele de acces la programele cu clienți pentru a-l împiedica să își desfășoare activitatea.

13. Mai apoi nu i s-a mai permis accesul în sediul societății deși are un contract de muncă în derulare; urmare comportamentului reprezentanților societății reclamate petentul nu își mai poate desfășura activitatea profesională.

14. Clienților li s-a comunicat de asemenea că petentul nu mai este angajatul societății și salariul nu a mai fost plătit pentru ultimele două luni.

Susținerile părții reclamate

15. Prin punctul de vedere formulat, partea reclamată solicită respingerea petiției în principal ca ca neîntemeiată și nefondată.

16. Prin petiția formulată petentul nu evidențiază vreun criteriu de discriminare. În realitate petentul nu și-ar fi îndeplinit sarcinile de serviciu, ar fi fost cercetat de către o persoană împuternicită de către comisia de cercetare iar prin raportul de cercetare disciplinară s-a propus desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

17. Administratorul societății a hotărât păstrarea salariatului pe aceeași funcție, salariu, loc de muncă în cadrul altui departament însă i s-a solicitat petentului să se prezinte zilnic la serviciu în vederea îndeplinirii atribuțiilor de serviciu.

18. Activitatea profesională a petentului nu a fost nicidecum „foarte profitabilă societății” acesta refuzând să se prezinte la serviciu și să își îndeplinească atribuțiile de serviciu, dorind însă să beneficieze de cel mai mare salariu din firmă, să stea acasă, să beneficieze de masină de serviciu, de card bancar de protocol etc.

19. Situațiile financiare întocmite pentru perioada în care a fost angajat în funcția de Manager Vânzări Logistică și după ce acesta a refuzat să se mai prezinte la serviciu, 05.06.2019, respectiv 12.08.2019, data desfacerii disciplinare a contractului de muncă arată că petentul nu și-a îndeplinit atribuțiile de serviciu (cifre de vânzări foarte mici comparativ cu perioada plecării sale), era găsit acasă în timpul programului de muncă (toate adresele i-au fost comunicate prin executor judecătoresc, care l-a găsit acasă de fiecare dată).

20. Prin toate adresele comunicate i s-a solicitat să se prezinte la serviciu iar afirmațiile potrivit cărora i s-ar fi interzis accesul în sediul societății sunt nereale. Nereale sunt și susținerile potrivit cărora i s-ar fi cerut să demisioneze.

21. Petentului nu i s-a schimbat locul de muncă fiind păstrat în firmă cu același salariu și funcție însă acesta a refuzat să se prezinte la serviciu.

22. Deși i s-a solicitat prin mai multe adrese să se prezinte la serviciu, urmare refuzului petentului contractul de muncă i-a fost desfăcut disciplinar pentru absențe. Referitor la plata salariului, acestuia i s-au plătit zilele lucrate. Întrucât din luna iunie nu s-a mai prezentat la serviciu nu i s-a mai achitat nici o sumă de bani pentru perioada respectivă până la data desfacerii contractului de muncă.

23. Petentului i s-a acordat și concediul de odihnă iar zilele rămase neefectuate i-au fost plătite în mod legal.

24. De altfel petentul s-a adresat și instanței de judecată, existând un dosar pe rolul Tribunalului București precum și Inspectoratului Teritorial de Muncă Ialomița. Urmare

sesizării reclamatului a fost dispus un control însă nu s-a găsit nici o neregulă, societatea nefiind sancționată contravențional.

25. Urmare raportului comisiei de cercetare prealabilă, administratorul societății pune următoarea rezoluție „nu se desface CIM, se păstrează salariatul cu aceleași drepturi salariale, aceeași funcție dar în cadrul diviziei ferma vegetală și zootehnică – sediul societății. Se arată că nu a fost emisă o decizie de modificare a CIM întrucât nu s-au modificat elementele esențiale ale contractului individual de muncă”.

26. În data de 02.07.2019 petentului i s-a comunicat adresa nr. 499-28.06.2019 și fișa postului, solicitându-i-se petentului să depună și diploma de licență la inspectorul de resurse umane.

27. Prin notele scrise formulate se reiterează susținerile din punctul de vedere specificându-se că efectuarea cercetărilor disciplinare s-a făcut ca urmare a încălcării de către petent a atribuțiilor de serviciu și a refuzului acestuia de a se prezenta la sediul societății și de a presta munca.

V. Motivele de fapt și de drept

28. În fapt, Colegiul director reține faptul că petentul reclamă o serie de acțiuni ale părții reclamate, de natură a-l împiedica pe petent să își desfășoare activitatea profesională.

29. Conform art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, 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.

30. Colegiul director reține dispozițiile **Convenției Europene a Drepturilor Omului**, care la **art.14** dispune că *”Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție, trebuie să fie asigurată fără niciun fel de deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”*

31. **Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, care la **art.1** dispune interzicerea generală a discriminării, respectiv **paragraful 1** *”Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără niciun fel de discriminare bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație”* și **paragraful 2** *”Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică, pe baza oricăruia dintre motivele menționate la paragraful 1 ”.*

32. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională, **după cum dispune și O.G. 137/2000, care la art.1 alin.2** prevede că *”Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:*”; **art.2 alin.1** *”..... restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege,*”, precum și **Protocolul nr.12** la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art.1 alin.1 *”Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege,*”.

33. În materia nediscriminării, potrivit art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000, republicată *”Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei*

împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare.”

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

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

b) existența un criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: *rasa, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârsta, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.*

c) tratamentul diferențiat 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 aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

35. Potrivit definiției discriminării, tratamentul diferit 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 mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit datorită unui criteriu. Colegiul Director reține că, art.2 alin.1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece, criteriile expresis verbis enumerate de lege sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu” ceea ce, practic oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare.

36. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale, ipso facto și constituind mobilul principal al actului sau faptului discriminatoriu. În situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit indus și criteriul interzis de lege.

37. Din analiza obiectului petiției raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, nefiind indicat un criteriu de discriminare.

38. Colegiul director nu identifică, în speța supusă analizei, un criteriu interzis care să stea la baza presupusului tratament discriminatoriu care s-ar fi aplicat petentului de către părțile reclamate. În lipsa unui criteriu aspectele reclamate de către petent ar putea îmbrăca forma unui eventual litigiu de muncă însă nu ar putea constitui o faptă de discriminare. Lipsa unui element constitutiv al faptei de discriminare duce în mod direct la inexistența acestei fapte.

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. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată; lipsă criteriu;
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, în termen de 15 zile de la data primirii, 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 ședința de deliberări desfășurată online, în data de 01.04.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DINCĂ ILIE – Membru, GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, POPA CLAUDIA SORINA – Membru, SANDU VERONICA TATIANA – Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 din 24.03.2020.

ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD

Data redactării: 10.06.2020

Redactată și motivată: T.S./R.B.

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.