



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 280 din 10.03.2021

Dosarul nr. 732/2020
Petiție nr. 6293/12.10.2020
Petente:

Reclamată: SCM Prestacom

Obiect: discriminare la locul de muncă, disponibilizare abuzivă

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentelor

- 1.
- 2.

Numele și domiciliul reclamatei

3. SCM PRESTACOM, cu sediul în loc. Târgu Jiu, Bulevardul Constantin Brâncuși, nr.49, jud. Gorj

II. 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, cu precizarea faptului că în petiție nu este indicat un criteriu de discriminare și nici nu au fost depuse dovezi în sprijinul afirmațiilor făcute și cu ridicarea, din oficiu, a excepției necompetenței materiale a CNCD în ceea ce privește interpretarea și aplicarea legilor, în spetă dispozițiile legale aplicabile raporturilor de muncă, pentru înlăturarea consecințelor faptelor de discriminare și repunerea în situația anterioară, atribute ce revin instanțelor de judecată.

III. Susținerile părților

Susținerile petentelor

5. Petentele arată că se consideră discriminate la locul de muncă întrucât, în perioada de pandemie, au fost disponibilizate fără un motiv concret, fără o analiză prealabilă corectă și criteriile după care s-a făcut disponibilizarea. Fiind în concediu de odihnă, petentele au primit preaviz de concediere.

6. Petentele au sesizat ITM Gorj referitor la unele nereguli din unitatea anagajatoare dar au primit un răspuns evaziv și nu s-au efectuat controale de către autorități.

7. Prin punctul de vedere depus cu adresa nr.7696/02.12.2020, petentele arată că disponibilizarea lor a fost dispusă fără aprobarea Adunării Generale, ci doar la sugestia Președintei unității ce a fost supusă aprobării Consiliului de Administrație.

8. Petenta arată că, deși postul său era de casieră, post fix la secția Hotel Gorj, a fost mutată în mai multe secții unde nu era necesar un casier, iar concedierea celor două salariate pe motivul



pandemiei nu este susținută de veniturile efectiv încasate de societate per ansamblu (cât și de încasările realizate la fiecare din secțiile unde a fost mutată petenta). De exemplu, în luna concedierii, secția unde a fost detașată petenta - Frizeria Lux, a avut cele mai mari realizări.

9. Petenta arată că în Adunarea Generală din martie 2019, s-a opus vehement vânzării ilegale a unui teren din patrimoniul societății iar de atunci au început presiunile asupra sa, iar colega a fost concediată pe nedrept datorită opunerii petentei pentru vânzarea respectivă.

10. Cele două petente au fost salariate la secția Hotel Gorj, secția aflată la etajul unui bloc, unde puțină lume știa ca există coafor și totuși au avut realizări aproximativ egale cu celelalte 2 colege de la alte secții care încă sunt salariate la o secție în centrul orașului unde este un vad comercial mult mai bun. Petentele au solicitat să fie și ele mutate la acea secție dar au fost refuzate de conducerea unității întrucât una din casierele cu post fix de la acea unitate e favorita dnei președinte iar respectiva e cântăreață, merge la nunți și alte petreceri, lipsește de nenumărate ori sâmbăta și duminica dar este pontată și probabil celelalte beneficiază de alte favoruri din partea ei. Drept urmare, nefiind o analiză corectă a activităților și nefiind mutate în secții cu potențial, petentele consideră că au fost concediate pe nedrept.

11. Prin notele scrise depuse cu adresa nr. 1006/09.02.2021, petentele reiterează cele menționate în punctul de vedere depus cu adresa nr. 7696/02.12.2020 și arată că se consideră discriminate și prin raportare la schema de salarizare practică de societate. Astfel, salariul lunar al unei casiere/coafeze variază, în medie, între 300 lei și 1.300 lei (în funcție de perioadă, vara fluxul de clienți fiind mai mare, iar casierele/coafezele sunt plătite în funcție de realizări), în timp ce personalul administrativ încasează salarii foarte mari. Președinta unității () și contabilul () sunt ambele pensionare și încasează fiecare un salariu tarifar lunar de aproximativ 5.000 lei (salariu net 3.600-3.800 lei). Un muncitor necalificat () cu vechime totală în muncă de aproximativ 3 ani (din care aproximativ 2 ani în PRESTACOM SCM) este remunerat lunar cu salariu tarifar de 3.100 lei (salariu net 1.800 lei; majorat substanțial în timp scurt, la angajare în 2018 având salariul tarifar de 2.200 lei) și are o activitate redusă (mici reparații, schimbat becuri, zugrăvit). În aceste condiții de salarizare, conducerea PRESTACOM SCM nu a avut niciodată în vedere posibilitatea reducerii salariilor personalului administrativ pentru diminuarea cheltuielilor și crearea oportunităților pentru menținerea posturilor de casier. Din contră, a majorat și salariul șefului de personal () în ritm accelerat (de la salariu tarifar de 2.500 lei în 2018 la 3.500 lei în 2020, încasând salariu net de aproximativ 2.400 lei) și, deși persoana în cauză are o vechime redusă în unitate, a depășit salariul personalului care lucrează pentru cooperativă de peste 20 de ani.

12. Din datele pe care le dețin, petentele apreciază că, în ipoteza unei reduceri majore a încasărilor, conducerea societății avea la dispoziție fonduri suficiente pentru susținerea activității și putea să aștepte încheierea exercițiului financiar 2020 și chiar și a primului semestru din 2021 pentru a decide dacă este absolut necesară disponibilizarea a două casiere care împreună aveau un salariu lunar de aproximativ 1.000-1.500 lei, plus contribuțiile aferente la bugetul de stat. În susținerea acestei precizări petentele prezintă următoarele aspecte:

1. societatea are ca obiect principal de activitate coafură și alte activități de înfrumusețare, însă realizează venituri și din închirieri de spații comerciale, comerț, optică, ceasornicărie. Chiar dacă nu reprezintă o pondere majoră în cifra de afaceri a PRESTACOM SCM, în perioada stării de urgență o parte din chiriile pe spațiile deținute a fost încasată;

2. cheltuielile cu măști, dezinfectant și mănuși nu reprezintă sume uriașe având în vedere că fiecare angajat primește lunar doar 4 măști, dezinfectantul nu se folosește în cantități industriale, iar frizerii/coafezele folosesc foarte rar mănuși. În plus, nu se lucrează doar pe bază de programare și nu este dezinfectat postul de lucru după fiecare client. Toate aceste aspecte pot fi verificate prin accesarea camerelor de supraveghere amplasate în fiecare unitate sau a documentelor prin care se achiziționează materialele respective;

3. compararea rezultatelor financiare din semestrul I din 2020 cu semestrul I din 2019 nu este relevantă deoarece este evident că în primele șase luni din 2020 veniturile au scăzut din cauza stării de urgență. PRESTACOM SCM nu a fost singura entitate economică ale cărei venituri au

fost reduse în primul semestru din 2020, însă alte societăți au preferat să identifice alternative pentru remedierea situației fără a pune presiune pe schema de personal;

4. istoricul societății relevă că aceasta nu s-a confruntat în trecut cu probleme economice majore, nici măcar în perioada crizei financiare din 2008 (principalii indicatori economico-financiarți în perioada 2005-2019 - anexă). Cifra de afaceri a crescut în fiecare an (cu mici fluctuații) de la 1.250.792 lei în 2005 la 2.898.893 lei în 2019, fiind un indicator al performanței societății care a fost desemnată de mai multe ori (inclusiv în 2019) pe locul I, în domeniul său de activitate, în topul firmelor gorjane organizat de Camera de Comerț și Industrie Goji (diploma - anexă). De asemenea, societatea a înregistrat în fiecare an profit și a distribuit dividende. Inclusiv după reluarea activității la 15 mai 2020, cooperativa a distribuit dividendele aferente exercițiului financiar din 2019. Fiind evident că veniturile din semestrul I 2020 au scăzut ca urmare a perioadei de inactivitate, conducerea cooperativei putea să supună hotărârii Adunării Generale a Acționarilor anularea distribuirii dividendelor pe 2019 și menținerea banilor pentru activitatea societății. Cu toate acestea interesul personal al doamnelor și a primat deoarece dumnealor au cel mai mare număr de acțiuni și implicit încasează cele mai mari sume sub formă de dividende (aspect ce poate fi probat în bilanța acțiunilor societății - anexă). Mai mult, la 31 decembrie 2019 PRESTACOM SCM deținea în casă și conturi la bănci 893.200 lei pe care îi putea folosi pentru sprijinirea activității în cazul dificultăților financiare (în perioada 2014-2018 în casă și conturi la bănci societatea a dispus de sume semnificative cuprinse între 816.793 lei și 911.920 lei). Sumele respective sunt practic folosite în mică măsură, la nivelul cooperativei fiind realizate foarte rar investiții de valoare redusă în mobilier, aparatură sau lucrări de modernizare a spațiilor;

5. având în vedere că pe perioada stării de urgență coafurile/frizeriile au fost închise, consumul de energie electrică și gaze și implicit facturile au fost mai reduse comparativ cu perioada de activitate, iar impozitele pe terenuri nu se plătesc lunar, așadar nu au generat costuri neapărat în perioada stării de urgență. De asemenea, având în vedere că statul a oferit un ajutor companiilor prin oferirea oportunității de intrare a personalului în șomaj tehnic apreciem că trimiterea unor angajați în concediu de odihnă nu a fost o decizie înțeleaptă a conducerii deoarece angajații aflați în concediu de odihnă au fost plătiți exclusiv din banii cooperativei. Menționăm că în această perioadă inclusiv președintele și contabilul și-au luat și concediu de odihnă și au venit la birou în unele zile în perioada de urgență pe motiv că era nevoie de prezența lor pentru activitatea cooperativei, în realitate, acestea au apelat la acest artificiu pentru a putea ulterior să își ia zile de recuperare oricând doresc. Mai mult, angajatul (muncitor necalificat) a fost chemat câte 2-3 ore pe zi în perioada stării de urgență pentru a zugrăvi sau realiza mici reparații la diverse spații. Ulterior, acesta a primit mai multe zile de recuperare pe care le-a folosit în 2020 și chiar în 2021, deoarece nu s-a putut prezenta la serviciu (a fost plecat la copiii săi în Marea Britanie, iar închiderea liniilor aeriene i-a făcut imposibilă întoarcerea la timp la serviciu). Astfel a intrat în concediu de odihnă la 21 decembrie 2020, apoi în 2021 a avut câteva zile de recuperare din 2020 și ulterior izolare la domiciliu. Practic din 21 decembrie 2020 și până la 1 februarie 2021 nu s-a prezentat la serviciu, însă o perioadă din această absență a fost plătit din banii societății fără a se pune problema că nu există fonduri pentru a plăti un angajat care mai mult de o lună nu a adus niciun beneficiu cooperativei;

6. o altă soluție pentru identificarea de venituri suplimentare și implicit menținerea celor două posturi de casier consta în majorarea chiriilor pentru spațiile aflate în proprietatea cooperativei (unele dintre chiriile fiind foarte mici având în vedere amplasarea spațiilor și prețul pieței). Spre exemplu, PRESTACOM SCM are dat în chirie un spațiu către un fost angajat al unității și încasează de la acesta doar 100 lei lunar. De asemenea, unii chiriași subînchiriază spațiile către terți la sume mult mai mari decât plătesc ei către cooperativă (concret, unul din chiriași plătește 500 euro și subînchiriază spațiul unui terț cu 2.000 euro). În plus, societatea plătește lunar fiecare membru al Consiliului de Administrație cu 20 lei (format din angajați din care fac parte și și), 2 cenzori dintre angajați (desemnați de conducerea societății) cu câte 25 lei și un cenzor din exterior () remunerat în 2019 cu 1.800 lei și care nu a participat niciodată

la Adunarea Generală a Asociațiilor, însă nu s-a pus niciodată problema reducerii sau chiar tăierii acestor indemnizații pentru diminuarea cheltuielilor.

13. Consiliul de Administrație al societății are dreptul să organizeze activitatea desființând anumite posturi și modificând schema de personal în funcție de interesele/starea economico-financiară a societății, dar această decizie trebuie să aibă la bază o analiză amănunțită, motive bine justificate și alternative de soluționare a problemelor pentru a nu pune în dificultate angajații (care în cazul de față sunt și acționari ai societății). Scăderea anuală a numărului de angajați în condițiile în care PRESTACOM SCM a înregistrat anual profit net și nu s-a confruntat de-a lungul anilor cu dificultăți financiare majore reflectă faptul că persoanele din conducere nu au fost neapărat interesate de identificarea unei alte soluții pentru traversarea dificultăților financiare punctuale și minore pe care le-a întâmpinat societatea, conducerea preferând constant reducerea personalului fără a fi interesată de bunăstarea angajaților rămași fără loc de muncă (de-a lungul timpului au diminuat încontinuu numărul de frizeri/coafeze din anumite secții fără justificare și au refuzat angajarea unor noi persoane pe posturile respective).

14. În perioada pre și post concediere, conducerea PRESTACOM SCM a inițiat și coordonat o adevărată campanie de intimidare, realizând constant presiuni și hărțuire asupra petentelor și a altor angajați cu care au mai relaționat de la disponibilizare. În luna ianuarie 2021 conducerea a amenințat coafezele, manichiurista () și cosmeticienele din secția Coafură Hotel Gorj că le va da afară dacă acceptă să îi presteze servicii de înfrumusețare petentei

15. Ulterior disponibilizării, petentele au semnalat organelor competente neregulile constatate în cadrul PRESTACOM SCM deoarece se temeau că își vor pierde locul de muncă întrucât este o practică obișnuită ca persoanele din conducerea societății să amenințe angajații cu disponibilizarea dacă au nemulțumiri, semnalează nereguli sau contestă deciziile conducerii. În urma controalelor realizate de instituțiile cărora s-au adresat, PRESTACOM SCM a fost amendată de Direcția de Sănătate Publică Gorj, Poliția Locală Tg-Jiu și Inspectoratul Teritorial de Muncă Gorj pentru mai multe nereguli constatate (înștiințările primite ulterior controalelor-anexă). Amenziile primite relevă că actuala conducere a gestionat prost activitatea societății, iar reclamațiile nu au fost realizate cu rea-voință, ci pentru a scoate la iveală neregulile.

Suștinerea reclamatei

16. Prin punctul de vedere depus cu adresa nr.7893/11.12.2020, reclamata arată că, urmare a Decretului nr. 195/16.03.2020, prin care s-a decretat stare de urgență, societatea a fost obligată să închidă saloanele în perioada 18.03.2020-15.05.2020.

În perioada ianuarie-februarie 2020, perioadă de iarnă, încasările din sectorul de igienă au fost mai mici, iar închiderea totală din perioada 18.03.2020—15.05.2020 a făcut ca societatea să se confrunte cu cheltuieli din ce în ce mai mari constând în impozite pe clădiri, taxe teren, concesiuni teren, concedii medicale, concedii de odihnă, facturi de gaze și curent electric estimate, toate acestea au adus dificultăți economice majore.

17. Deschiderea saloanelor a condus la creșterea cheltuielilor cu măști, mănuși și substanțe dezinfectate pentru suprafețe și mâini dar și la o scădere a încasărilor din cauza reticenței clienților de a mai apela la serviciile pe care le prestau, dar și creșterea timpului pentru servirea acestora pt respectarea programărilor și igienizarea locului de muncă după fiecare. Astfel, la finele lunii iunie 2020, societatea avea încasări cu 40% mai mici decât în perioada similară din 2019, iar profitul era la limită ca urmare a creșterii cheltuielilor. Din aceste considerente, Consiliul de Administrație al PRESTACOM S.C.M. a analizat situația economică a societății conform competențelor din Statutul societății, conferite de art. 36, lit.d și lit. K, situație prezentată în raportul economic nr. 192/31.08.2020 și, prin Hotărârea Consiliului de Administrație, s-a dispus desființarea a 2 posturi de casier cu post fix de la Frizeria Lux, secție aflată pe pierdere, aceste posturi fiind neproductive, iar sarcinile casierelor fiind preluate de lucrătorii secției. Casierele cu post fix la acea secție erau petentele, ele fiind notificate și comunicându-li-se perioada de preaviz.

18. Cele două casiere nu au fost discriminate în niciun fel, de fapt nici nu s-a prezentat vreo probă în acest sens. Desființarea celor două posturi a fost efectivă, ele au fost șterse din structură și schema de personal, atribuțiile celor două casiere de a încasa banii de la client și a oferi bonul fiscal fiind preluate de lucrătorii din secție direct productivi (frizerii).

În data de 01.09.2020 când trebuia să ii se comunice preavizul, d-na a depus cerere de concediu de odihnă care i s-a aprobat pentru 4 zile. Când a terminat cele 4 zile a solicitat alte 5 zile concediu de odihnă tocmai pentru a tergiversa primirea notificării și prelungirea datei de începere a preavizului. Comunicarea preavizului i s-a făcut din nou la revenirea din concediu de odihnă.

19. Din reclamațiile depuse la I.T.M. Gorj care nu au nicio legătură cu d-na reiese faptul că sesizează aspecte din societate numai ca să reclame și să facă rău conducerii societății și lucrătorilor ei, aspectele sesizate de cele 2 neavând nicio legătură cu situația reală din societate. În perioada imediat următoare, după expirarea preavizului, cele două casiere au reclamat societatea și salariații la POLIȚIA LOCALĂ, DIRECȚIA DE SĂNĂTATE PUBLICĂ GORJ, AGENȚIA ANTIFRAUDĂ SUCURSALA GORJ.

Toate aceste reclamații le-au făcut din răzbunare, pentru a stresa conducerea și a fi amendați de organele de control, societatea și conducerea fiindt hărțuite de către cele 2 casiere.

20. La încheierea perioadei de preaviz, celor două petente li s-au înmânat toate documentele pentru a beneficia de indemnizația de șomaj, concedierea s-a făcut cu art. 65, alin.1, Codul Muncii. Desființarea celor 2 posturi de casier a fost justificată, a avut o cauză reală și serioasă și exclude motive de ordin subiectiv.

21. Cele două reclamante au contestat la Tribunalul Gorj Decizia de încetare a convenției individuale de muncă.

22. Prin concluziile scrise depuse cu adresa nr.229/14.01.2021, reclamata precizează că mutarea petentei în secția 9 Mai s-a făcut din necesitatea unei mai bune organizări a activității iar conducerea societății nu a făcut niciodată presiuni asupra acestei salariate. Începând cu data de 02.03.2020, petenta a fost mutată înapoi în secția Gorj Hotel.

Astfel, reclamata solicită respingerea plângerii petentelor, considerând că nu a comis vreo faptă de discriminare față de acestea.

IV. Cadrul legal aplicabil

23. O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor si sesizărilor

V. Colegiul director al CNCD reține următoarele:

24. Colegiul director reține faptul că petentele s-au considerat discriminate la locul de muncă întrucât, în perioada de pandemie, au fost disponibilizate fără un motiv concret, fără o analiză prealabilă corectă și criteriile după care s-a făcut disponibilizarea.

25. Potrivit Art. 63 alin. 1 din Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor si sesizărilor, „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.”

Potrivit dispozițiilor O.G. nr. 137/2000 republicată, jurisdicția exercitată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este o „jurisdicție administrativă” ce presupune o procedură specială, administrativ-jurisdicțională, ce se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare. Actul de soluționare a unui conflict corelativ dispozițiilor O.G. nr. 137/2000, republicată, este emis de o autoritate administrativă investită, prin lege organică, cu atribuții de jurisdicție administrativă

specială (C.N.C.D.), iar actul per se, este susceptibil de a fi atacat în contenciosul administrativ general, sub cenzura instanțelor judecătorești. Aceste aspecte sunt statuate de prevederile art. 16 (independența organului care emite actul), art. 20 (procedura specială), art. 20 alin.6 (principiul contradictorialității și al dreptului la apărare), art. 20 alin.7 (obligativitatea motivării actului), art. 20 alin.9 (procedura de atac în fața instanței de contencios administrativ) din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată. De altfel, caracterul administrativ jurisdicțional al actelor adoptate de Colegiul director al CNCD a fost statuat în nenumărate rânduri de instanțele de contencios administrativ (între altele decizia civilă nr. 1960 din 15.05.2008 a Înaltei Curți de Casație și Justiție) Prin Decizia nr. 1.096 din 15 octombrie 2008 și ulterior Decizia nr. 444 din 31 martie 2009 și Decizia nr. 1470 din 10 noiembrie 2009, Curtea Constituțională a statuat că „CNCD este un organ administrativ cu atribuții jurisdicționale, care se bucură de independența necesară îndeplinirii actului administrativ-jurisdicțional și respectă prevederile constituționale cuprinse în art.124 privind înfăptuirea justiției și art.126 alin.(5), care interzice înființarea de instanțe extraordinare”.

26. Pe rolul Tribunalului Gorj se află dosarele nr. 2531/95/2020 și nr. 2530/95/2020, având ca obiect contestație decizie de concediere, în care petentele și au calitatea de reclamante, dosarele având termene de judecată în data de 04.03.2021, respectiv 25.03.2021.

27. Astfel, raportat la solicitările petentelor și având în vedere că, în speță, sunt reclamate aspecte ce țin de desfășurarea raporturilor de muncă, solicitându-se înlăturarea consecințelor faptelor de discriminare și repunerea în situația anterioară, CNCD va constata că nu este competent să soluționeze sesizarea formulată de petente în dosarul 732/2020.

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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Se admite excepția necompetenței materiale a CNCD.
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților:
 - a)
 - b).
 - c). SCM PRESTACOM, cu sediul în loc. Târgu Jiu, Bulevardul Constantin Brâncuși, nr.49, jud. Gorj.

VII. Modalitatea de plată a amenzii:
Nu este cazul.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată online în data de 10.03.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ANDREI – Membru, HORIA GRAMA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MARIA MOȚA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, POPA CLAUDIA SORINA – 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: 10.03.2021

Redactată și motivată: M.M. și M.M

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.