



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRĂREA nr. 472 **din 03.06.2020**

Nr. Dosar: 290/2019

Nr. Petiție: 2695/17.05.2019

Petenta:

Reclamată: Arcelor Mittal Galati S.A

Obiect: discriminare la locul de munca

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petenta

1.

2. **Arcelor Mittal Galati S.A cu sediul in Galati, Calea Smardan nr.1, jud. Galati**

II. Obiect și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta, salariată în cadrul Arcelor Mittal Galati S.A de 28 de ani, reclama faptul ca este discriminată la locul de munca prin adresarea de injurii, omisiunea transmiterii unui raspuns la sesizarile formulate catre conducerea societatii si neacordarea bonusului anual.

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. Părțile au fost citate pentru data de 28.06.2019 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD), cu invocarea excepției de necompetența a CNCD în ceea ce privește înlăturarea consecințelor discriminării și repunerea în situația avută anterior.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

6. Prin petiția înregistrată la CNCD cu nr. 2695/17.05.2019, petental, salariată de 28 de ani pe funcția de economist în cadrul Arcelor Mittal Galati S.A, reclama faptul ca este discriminată la locul de munca prin adresarea de injurii, omisiunea transmiterii unui raspuns la sesizarile formulate catre conducerea societatii si neacordarea bonusului anual.

Petenta arata ca, incepand din anul 2014, a fost alocata temporar pe postul de secretara a dlui I.G pentru perioade de cate 3 luni, timp de aproximativ 5 ani, perioada in care a fost

hartuita, jignita si umilita de acesta. In plus, dl a refuzat sa isi dea avizul ori de cate ori petenta a cerut transferul pe un alt post, motiv pentru care, in data de 9 octombrie 2018, petenta a formulat plangere penala impotriva acestuia.

7. In data de 13.11.2018 petenta a prezentat situatia dnei director resurse umane dar raspunsul a fost ca nu ii poate oferi un post fix decat in cadrul Departamentului Securitate si Acces.

8. In data de 20.11.2018 dl I.G a prezentat petentei un referat de fixare pe post cu schimbarea incadrarii din economist in tehnician cu studii medii, iar in data de 21.11.2018 referatul a primit numarul de inregistrare 144/5959/21.11.2018. In consecinta, in data de 07 decembrie 2018 petenta a fost chemata la Departamentul Resurse Umane pentru a semna Actul Aditional de fixare pe post la Departamentul Securitate si Acces.

9. In urma notificarii societatii cu privire la faptul ca a formulat plangere penala impotriva dlui petenta a fost retrasa de la Departamentul Securitate si Acces si alocata in structura Serviciului Structural and Skill Pool (SSP) iar dl a exercitat presiune verbala asupra petentei, fortand-o sa ii comunicea parola calculatorului si sa deschida PC-ul detinut la serviciu. Ulterior, in data de 21.12.2018, reprezentanta Depart. Resurse Umane ii sugereaza petentei sa isi dea demisia.

10. In data de 14.01.2019, petentei i s-a propus un post temporar de operator la Serviciul Marketing si Vanzari dar, desi a acceptat, in data de 17 01.2019 a fost chemata de dna si fortata sa semneze un proces-verbal de refuz al postului de operator, cu precizarea ca i s-au prezentat toate posturile disponibile.

11. In data de 29.01.2019 petenta a fost chemata de catre care i-au comunicat ca exista un post temporar de primitor-distribuitor la Serviciul Depozite iar a doua zi, pe data de 30.01.2019, sa se prezinte la interviu la dlPetenta s-a prezentat la interviu si a fost acceptata.

12. Pe data de 01.02.2019 petenta a semnat formularele de alocare intocmite pe postul de primitor-distribuitor pentru o perioada de trei luni, incepand din data de 04.02.2019 pana pe data de 04.05.2019. Pe data de 04.02.2019 petenta s-a prezentat la noul loc de munca iar la aorele 14,00, in aceeasi zi, dna. i-a dat dispozitie sa se intoarca la Dep. Skill Pool (SSP), fara alte explicatii.

13. Petenta mentioneaza faptul ca, pe langa refuzul angajarii si accesului la formare profesionala, nu a primit nici bonificatia anuala in medie de 2,5% din media veniturii brut pentru anii 2017 si 2018 care a fost acordata majoritatii salariatilor.

Petenta arata ca nu este lasata de conducatorii locului de munca sa vorbeasca cu colegii, iar acestora le-a fost interzis sa i se adreseze, ignorandu-i prezenta fizica.

Susținerea reclamatei

14. Prin punctul de vedere depus cu adresa nr.3974/11.07.2019, reclamata solicita admiterea exceptiei necompetentei CNCD in ceea ce priveste inlaturarea consecintelor discriminarii si repunerea in situatia avuta anterior.

15. Referitor la motivele pentru care petenta se considera discriminata, reclamata precizeaza ca alocarea unui salariat in structura Skill Pool nu prevede un termen minim sau maxim pana la care angajatul este relocat la alt departament. Societatea face eforturi constante pentru relocarea imediata a salariatilor catre locurile de munca disponibile si corespunzatoare pregatirii lor profesionale. Nu exista nicio dispozitie legala care sa oblige angajatorul sa prevada in Regulamentul intern perioada maxima in care un salariat lucreaza intr-un anumit

departament iar Codul muncii prevede expres situatiile in care anagjatorul are obligatia de a oferi salariatului alte locuri de munca vacante in unitate, compatibile cu pregatirea profesionala a acestuia, insa petenta nu s-a aflat niciodata in vreuna din aceste situatii.

16. In situatia dedusa analizei CNCD, angajatorul a procedat la identificarea posturilor vacante imediat ce a fost informat despre solicitarea petentei de a inceta activitatea la Departamentul Securitate si Acces si i-a oferit posibilitatea de a fi incadrata pe un post de economist pe care l-a refuzat, argumentand ca salariul nu corespunde cerintelor sale. Ulterior, dupa revenirea petentei in structura Serviciului Structural and Skill Pool, i s-a propus schimbarea locului de munca si a incadrarii intr-un alt departament (la Serviciul Depozite si Produse Reciclabile) pe care, de asemenea, l-a refuzat pentru ca era inferior pregatirii sale profesionale.

17. Potrivit prevederilor Contractului Colectiv de Munca, acordarea bonusului de 2,5% se face diferentiat in functie de performanta inregistrata in anul anterior, respectiv in functie de calificativul obtinut de salariat, calificativ ce poate fi de la 1 la 5. Astfel, partea variabila (bonusul) poate fi cuprinsa intre 0% si 5%, in functie de performanta inregistrata in anul precedent anului in care se poate acorda bonusul. Avand in vedere ca pentru performanta in anii 2017 si 2018 petenta a primit calitative inferioare, aceasta nu a primit bonus de performanta.

V. Motivele de fapt și de drept

18. Colegiul director reține faptul că petenta reclama faptul ca este discriminata la locul de munca prin adresarea de injurii, omisiunea transmiterii unui raspuns la sesizarile formulate catre conducerea societatii si neacordarea bonusului anual.

19. Referitor la exceptia de necompetenta a CNCD in ceea ce priveste inlaturarea consecintelor discriminarii si repunerea in situatia avuta anterior, CNCD urmeaza sa o admita, intrucat articolul 19 din O.G nr.137/2000 nu prevede aceste atributii in sarcina sa:

„(1) În vederea combaterii faptelor de discriminare, Consiliul își exercită atribuțiile în următoarele domenii:

- a) prevenirea faptelor de discriminare;
- b) medierea faptelor de discriminare;
- c) investigarea, constatarea și sancționarea faptelor de discriminare;
- d) monitorizarea cazurilor de discriminare;
- e) acordarea de asistență de specialitate victimelor discriminării.”

20. Fata de reclamatia privind adresarea de injurii si hartuire, Colegiul director retine faptul ca petenta s-a adresat organelor de cercetare penala, situatie in care acestea sunt singurele in masura a se pronunta asupra acestor aspecte. Din adresa comunicata petentei de Parchetul de pe langa Judecatoria Galati la data de 03.12.2018 rezulta ca plangerea acesteia cu nr.3511/27.11.2018 a fost inregistrata cu nr. unic 7724/P/2018 si a fost trimisa la Politia Mun. Galati in vederea efectuarii de cercetari sub aspectul savarsirii infractiunii prevazute de art.223 Cod penal („Pretinderea în mod repetat de favoruri de natură sexuală în cadrul unei relații de muncă sau al unei relații similare, dacă prin aceasta victima a fost intimidată sau pusă într-o situație umilitoare, se pedepsește cu închisoare de la 3 luni la un an sau cu amendă”).

In consecinta, CNCD nu este competent sa analizeze aceste fapte.

In acelasi sens al competentei organelor de cercetare penala se pronunta si Inspectoratul

Teritorial de Munca Galati prin adresa comunicata petentei cu nr. P18/821/22.02.2019.

21. Referitor la potentiala discriminare savarsita prin relocarea in cadrul serviciului, respectiv prin refuzul achitarii bonusului salarial, Colegiul director retine urmatoarele aspecte:

Art.2 alin.1 din O.G 137/2000 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.”

Avand in vedere faptul ca petenta nu a indicat un criteriu de discriminare si nici nu a facut dovada aplicarii unui tratament diferentiat unor persoane aflate in situatii comparabile, Colegiul director va constata ca nu sunt intrunite elementele constitutive ale unei fapte de discriminare.

Astfel, cele reclamate de petenta se subscriu circumstantelor unui litigiu de munca cu privire la care CNCD nu se poate pronunta, astfel de litigii fiind solutionate de instantele judecatoresti, potrivit dispozitiilor art.126 alin.1-3 din Constitutie:., (1) Justiția se realizează prin Înalta Curte de Casație și Justiție și prin celelalte instanțe judecătorești stabilite de lege.

(2) Competența instanțelor judecătorești și procedura de judecată sunt prevăzute numai prin lege.

(3) Înalta Curte de Casație și Justiție asigură interpretarea și aplicarea unitară a legii de către celelalte instanțe judecătorești, potrivit competenței sale.”

In acelasi sens este stipulat si prin art 269 din legea nr.53/2003, care prevede ca judecarea conflictelor de munca este de competenta instantelor judecatoresti.

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 exceptia exceptia necompetentei materiale a CNCD.
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților:
 - a).
 - b). Arcelor Mittal Galati S.A cu sediul in Galati, Calea Smardan nr.1, jud. Galati

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 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 în data de 03.06.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENCZ – 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: 03.07.2020

Redactată și motivată: L.G. 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.