



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. din data de 30.09.2020

Dosar nr.: 844/2019

Petiția nr.: 7294/29.11.2019

Petent:

Reclamat: SC CHIESI ROMANIA SRL

Obiect: discriminare la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

cu domiciliul procesual ales pentru comunicarea actelor la sediul Cab. Ind. Av. din București,

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

SC CHIESI ROMANIA SRL cu sediul în București, str. Venezuela nr. 10, sector 1

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentele, reprezentanți medicali, reclamă aplicarea unui tratament discriminatoriu față de ceilalți angajați ai societății, încălcarea dreptului la muncă, la condiții de muncă echitabile, la neplata orelor suplimentare.

III. Procedura de citare

4. 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 de citare a părților.

5. Prin adresa înregistrată sub nr. 7294/09.12.2019 a fost citată petenta, iar prin adresa înregistrată sub nr. 7529/09.12.2019 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 16.01.2020. Prin citație a fost invocată excepția de necompetență raportat la întocmirea unor documente în fals, competența revenind organelor de cercetare penală. Totodată s-a solicitat petentelor depunerea la dosar a probelor care dovedesc existența premiselor săvârșirii faptei de discriminare la care au fost supuse, inclusiv declarații scrise pe propria răspundere, semnate olograf, ale martorilor, precum și indicarea criteriului de discriminare care consideră că a stat la baza presupusei fapte de discriminare.

6. Procedură legal îndeplinită.

7. La termenul stabilit, la ședința de audieri a fost prezentă doar partea reclamată. Deoarece plicul destinat petentelor ne-a fost înapoiat de la poștă cu mențiunea „expirat termen de păstrare – se aprobă înapoierea”, după avizarea și reavizarea în 20.01.2020 și 31.01.2020, „destinatar lipsă domiciliu”, părțile au fost recitate pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 11.02.2020, prin adresele înregistrate sub nr. 412/22.01.2018.

8. Procedură legal îndeplinită.

9. Prin adresa înregistrată sub nr. 253/15.01.2020, partea reclamată a depus punct de vedere, care a fost comunicat petentelor prin adresa de recitare, dar și prin adresa înregistrată sub nr. 3017/25.05.2020.

10. La termenul stabilit, la ședința de audieri a fost prezentă doar partea reclamată.

11. Prin adresele înregistrate sub nr. 3467/11.06.2020 și nr. 3517/15.06.2020, petentele depun punct de vedere, respectiv cerere de înaintare înscrisuri, care sunt comunicate părții reclamate prin adresa înregistrată sub nr. 4138/09.07.2020.

12. Partea reclamată depune punct de vedere înregistrat sub nr. 4768/05.08.2020.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentelor

13. Prin sesizarea înregistrată la CNCD sub nr. 7294/29.11.2019, petentele, reprezentanți medicali, reclamă încălcarea dreptului la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la neplata orelor suplimentare, aplicarea tratamentului discriminatoriu față de ceilalți angajați ai societății.

14. Se menționează că petentele, reprezentanți medicali, au fost nevoite în mod constant să presteze muncă peste cele 8 ore legale, fiind obligate, prin natura sarcinilor de serviciu, să efectueze deplasări lungi cu mașinile de serviciu pentru vizitarea medicilor de familie și farmaciilor programate în ariile distribuite, respectiv 3 județe pentru și 5 județe pentru , dar nefiind plătite pentru orele suplimentare.

15. Petenta a avut o stare conflictuală continuă cu șefa directă ASM –ul din cauza modului în care acesta se comporta cu angajata, țipând la ea, umilind-o în fața altor persoane, acuzând-o de fapte pe care nu ea le făcuse. Acest conflict a explodat când angajata a întârziat o zi cu transmiterea unui raport din cauza unei defecțiuni la cablul de alimentare al laptop-ului, iar raportarea acestei defecțiuni ASM-ului a fost declanșatorul ce a dus la escaladare conflictului. Angajatorul nu i-a înlocuit cablu de alimentare nici până în momentul în care a semnat actele de lichidare în urma concedierii abuzive ce a urmat unor cercetări disciplinare. Angajata a fost cea care a găsit o soluție procurându-și un cablu de alimentare bun, ca să poată folosi laptopul lor în continuare, IT-ul neîndeplinindu-și niciodată obligația de a-i livra un alt cablu.

16. Se menționează că faptele pentru care a fost cercetată și concediată, în realitate, nu există, iar întârzierile la transmiterea unor documente către firmă este o problemă generală a tuturor angajaților, dar doar cele două petente au fost cercetate disciplinar pentru așa ceva, de aici și tratamentul discriminatoriu.

17. Un alt aspect de sesizat este faptul că au primit ca sarcină de serviciu să întocmească niște documente în fals, cerându-li-se să le antedateze și să le semneze, dar, pentru că cele două au refuzat, au fost cercetate disciplinar.

18. În ceea ce privește petenta , din cauza poziției inadecvate pe care o avea în mașina de serviciu, în care petrecea foarte mult timp, a apărut o problemă gravă la coloană și a fost nevoită să își ia concediu medical. După primele 2 săptămâni de concediu medical, angajatorul, în mod abuziv și discriminatoriu, i-a cerut predarea mașinii de serviciu și a proiecteurului, deși, până la acel moment, niciunui alt angajat nu i s-a cerut așa ceva. Se consideră masura ca fiind abuzivă, cu atât mai mult cu cât petenta avea nevoie de mașină pentru deplasările la medic și la investigațiile necesare.

19. Spre comparare pentru tratamentul discriminatoriu, unei colege a petentelor, tot reprezentant medical, care a stat în concediu medical în perioada 27.08.2018 - 21.09.2018, nu i s-a cerut predarea mașinii sau a proiectorului.

20. Se depun la dosar înscrisuri.

Susținerile părții reclamate

21. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 253/15.01.2020, partea reclamată solicită respingerea petiției ca nefiind de competența CNCD ci de competența Inspecției Muncii, și nefondată având în vedere că nu există nicio faptă de discriminare raportată la situația de fapt. Aspectele reclamate în petiție privesc derularea raporturilor de muncă și fac obiectul de control pentru instituții specializate, respectiv cel al Inspectoratului Teritorial de Muncă. Se precizează că aspectele sesizate fac deja obiectul unui control inițiat de către Inspectoratul Teritorial de Muncă București ca urmare a unei plângeri depuse de petente în cursul lunii decembrie 2019, Inspectoratul de Muncă București având competențe exprese în domeniul relațiilor de muncă și securității și sănătății în muncă, în conformitate cu prevederile art. 6 din Legea nr. 108/1999 pentru înființarea și organizarea Inspecției Muncii.

22. Pe fond, se solicită respingerea petiției deoarece nu se indică concret criteriul în baza căruia petentele au fost discriminate, nu există situații comparabile care să indice existența unui tratament discriminatoriu, și lipsesc dovezile concrete pe care acestea se sprijină.

23. În ceea ce privește afirmația petentei, care reclamă drept cauză a concedierii existența unui conflict personal cu șeful direct, se precizează că încetarea contractului de muncă cu fosta salariată s-a produs ca urmare a parcurgerii unei proceduri de cercetare disciplinară în urma căreia s-a constatat că aceasta a încălcat în mod grav obligațiile cuprinse în contractul individual de muncă, fișa postului, regulamentul intern al Societății, precum și instrucțiunile/dispozițiile managerului și/sau ale directorului general, imputându-i-se realizarea de raportări false în sistemele interne ale societății privind vizite făcute medicilor - aspecte ce au fost probate prin confirmări/infirmări primite din partea medicilor comunicați ca fiind vizitați de către fosta salariată, respectiv transmiterea de documente care cuprind alte semnături decât cele ale medicilor în cauză - aspecte probate prin compararea documentelor comunicate prin curier și e-mail pe parcursul cercetării disciplinare, respectiv confirmării din partea medicilor privind data la care aceștia au semnat documentele în cauză. Cercetarea faptelor s-a întemeiat pe coroborarea documentelor și a rapoartelor din sistem cu declarațiile medicilor menționați în documente. De asemenea, în cadrul audierii pe parcursul cercetării disciplinare, petenta nu a putut prezenta explicații/dovezi pertinente privind inadvertențele înregistrate în registrele societății, respectiv în documentele comunicate societății.

24. În privința petentei, se arată că, în conformitate cu prevederile Politicii Auto Chiesi Romania S.R.L., document comunicat și agreat în data de 22.03.2018 de către petentă, în cazul suspendării sau încetării contractului individual de muncă, salariatul are obligația expresă de a returna autovehiculul angajatorului la o dată stabilită în avans cu superiorul direct, totuși nu mai târziu de ultima zi de lucru în cadrul societății, dar și posibilitatea salariaților de a utiliza mașina de serviciu în interes personal, dar numai pe perioada în care aceștia îndeplinesc condițiile de eligibilitate. Având în vedere concediul medical prelungit al petentei precum și imposibilitatea determinării duratei efective a acestuia, societatea a solicitat în repetate rânduri predarea mașinii de serviciu și a proiectorului pe durata efectuării concediului medical de către fosta salariată.

25. Mai mult decât atât, petenta, menționează în cuprinsul petiției că afecțiunea sa medicală a fost declanșată de utilizarea mașinii de serviciu pusă la dispoziție de către Societatea. Cu toate acestea, în răspunsul din data de 07.10.2019 transmis de avocatul

petentelor via e-mail, este refuzată solicitarea Societății de predare a autoturismului motivată de faptul că „angajatul are dreptul de a folosi mașina de serviciu în interes personal, în cazul de față fiind necesară la deplasarea la medici pentru consult și terapie”.

26. Prin urmare se poate constata în mod evident neconcordanța între situația de fapt reclamată de fosta salariată, cauzarea de afecțiuni medicale în urma utilizării autoturismului pus la dispoziție de societate, și motivarea refuzului de predare a autoturismului de necesitatea de a se folosi de autoturism (același autoturism care a provocat afecțiunea medicală) pentru deplasare la medic și recuperare.

27. Totodată, se arată faptul că, concediul medical al petentei a debutat în cursul cercetării disciplinare, aceasta prezentând în mod succesiv certificate de concediu medical pe o perioadă de 3 luni de zile, astfel, suspendând procedura de cercetare disciplinară și lipsind Societatea de posibilitate de exploatare a bunurilor sale. Mai mult, în contextul refuzului salariatei de a oferi informații privind termenul estimat de recuperare necesar, Societatea a solicitat Casei de Asigurări de Sănătate Dolj realizarea unui control cu privire modul de acordare a concediului medical. Casa de Asigurări de Sănătate Dolj a comunicat oficial societății că unul din cele 5 certificate de concediu medical transmise societății a fost eliberat fără respectarea prevederilor legale și că este în curs de finalizare a controlului cu privire la ultimul certificat de concediu medical transmis de aceasta.

28. Se depun înscrișuri.

V. Motivele de fapt și de drept

29. **În fapt**, Colegiul director reține că petentele reclamă aplicarea unui tratament diferențiat față de ceilalți angajați ai societății, încălcarea dreptului la muncă, la condiții de muncă echitabile și neplata orelor suplimentare.

30. **În drept**, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

31. În conformitate cu art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor: „(1) 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”.

32. Astfel, Colegiul urmează a analiza excepția de necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, raportat la aspectele ce țin de întocmirea unor documente în fals, excepție invocată din oficiu.

33. În opinia Colegiului director, faptele reclamate îmbracă în mod singular și individualizat forma unor fapte prevăzute și sancționate de legea penală.

34. Așa cum a reținut Colegiul director în jurisprudența sa în cauze similare, astfel de fapte nu se circumscriu actelor de natură contravențională, incidente Ordonanței nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, fiind corelate infracțiunilor prevăzute și pedepsite de legea penală, competența de investigare revenind organelor de cercetare penală.

35. Astfel, Colegiul director admite excepția de necompetență a C.N.C.D. invocată din oficiu.

36. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G.

nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

37. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată. Conform art. 2 alin.1 din O.G. nr.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, boala 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.”*

38. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;

b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;

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

39. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 deosebirea, excluderea, restricția sau preferința 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.

40. Colegiul director reiterează că un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis de legiuitorul național prin art. 2 alin 1. În acest sens Colegiul Director reține că art. 2 alin.1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare („rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată”), criteriile *expresis verbis* enumerate de lege fiind 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. Criteriul, în raport cu

elementele constitutive ale discriminării astfel cum este definit în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale ipso facto, ca circumstanță concretizată, materializată, constituind însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

41. Din analiza obiectului petiției, a înscrisurilor aflate la dosar, raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, nu se reține un criteriu de discriminare. Lipsa unui element constitutiv al faptei de discriminare duce în mod direct la inexistența acestei fapte.

42. Prin urmare, Colegiul director decide faptul că, în cazul semnalat de către petentă, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținut un criteriu de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

Față de cele de mai sus, în temeiul art.20 alin.(2) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admite excepția de necompetență raportat la aspectele ce țin de întocmirea unor documente în fals, competența revenind organelor de cercetare penală.
2. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; *lipsă criteriu;*
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

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. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată 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 30.09.2020 au fost: ASZTALOS Csaba Ferenc - Membru, DIACONU Adrian - Membru, GRAMA Horia - Membru, HALLER István – Membru, JURA Cristian -

**Membru, LAZĂR Maria – Membru, MOȚA Maria – Membru, OLTEANU Cătălina –
Membru, POPA Claudia Sorina – Membru (online)**

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

**AZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD**

*Data redactării: 02.10.2020
Redactată și motivată C.O./F.L.I.*

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.