



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 360 din 14.04.2021

Dosar nr.: 619/2020

Petiția nr.: 5243/28.08.2020

Petentă:

Reclamată: Stațiunea de Cercetare-Dezvoltare pentru Pomicultură Constanța

Obiect: hărțuire la locul de muncă pe criteriul de boală

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele și domiciliul petentei

1.

Numele și sediul reclamatei

2. Stațiunea de Cercetare-Dezvoltare pentru Pomicultură Constanța, Str. Pepinierii nr. 25, Valu lui Traian, județul Constanța, CUI RO 2981780

II. Citarea părților

3. Părțile au fost citate în condițiile impuse de pandemie.

4. Au fost comunicate către petentă punctele de vedere ale reclamatului, fiind solicitate concluzii scrise.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentei

5. Prin petiția **nr. 5243/28.08.2020** petenta arată următoarele aspecte relevante:

- este angajata reclamatei, având funcția de inspector resurse umane;
- din cauza situației financiare, conducerea reclamatei a luat decizia de a folosi angajații reclamatei la recoltarea fructelor în locul muncitorilor sezonieri;
- a redactat mai multe acte în acest sens;
- nu a manifestat nemulțumire, înțelegând că astfel se păstrează locuri de muncă la reclamată
- a arătat conducerii că din cauza situației medicale nu poate depune efort fizic susținut pe o durată îndelungată dar, totuși, va participa la culesul fructelor, în limitele permise de boală;
- angajații au fost amenințați că cei care nu acceptă situația vor fi dați afară din serviciu;
- unii angajați, între care și petenta, au sesizat autoritățile competente, între care și Inspectoratul Teritorial de Muncă;



- inițial era la cules de cireș, la data de 12.06.2020 a fost dusă cu mașina să păzească livada de cais, fiind lăsată singură pe câmp;
- s-a speriat de situație, astfel a rugat o colegă să vină după ea;
- a fost dusă înapoi la cireș, din cauza panicii create a vomat de două ori;
- la sediu i s-a făcut rău, a fost nevoie de intervenție medicală (s-a solicitat ambulanța);
- a fost certată de director că nu a muncit corespunzător și acolo unde a fost trimisă;
- din nou i s-a făcut rău și s-a solicitat intervenția ambulanței;
- în data de 15.06.2020 directorul i-a cerut demisia pe motivul că a apelat la ambulanță;
- a refuzat să demisioneze;
- biroul ei a fost sigilat;
- la data de 16.06.2020 a găsit sigiliul rupt, pe motivul că așa a dispus directorul;
- la data de 18.06.2020 sigiliul a dispărut cu totul;
- la data de 19.06.2020 a informat conducerea reclamatei că declină responsabilitatea, având în vedere că nu poate lucra;
- în perioada următoare nu a primit nicio sarcină de serviciu;
- în data de 24.06.2020 i s-a solicitat să facă situația zilierilor, îndeplinind această sarcină în limitele posibilităților, neavând acces în birou;
- în următoarea perioadă a fost în concediu medical (până la data de 04.07.2020);
- la revenirea din concediu medical tot nu a avut birou;
- directorul reclamatei a declarat că nu are nevoie de oameni bolnavi;
- începând cu data de 08.07.2020 trebuie se depună cerere scrisă la director pentru orice document necesar îndeplinirii sarcinilor de serviciu;
- a fost mutată într-un alt birou (în bibliotecă) decât cel unde a muncit anterior;
- din nou a avut nevoie de concediu de boală;
- la revenire i s-a solicitat să aducă un nou aviz medical de la medicina muncii.

A depus la dosar înscrisuri.

6. Prin adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 5945/28.09.2020** petenta a depus la dosar înscrisuri.

7. Prin adresa înregistrate la CNCD cu **nr. 6990/04.11.2020** petenta menține cele arătate anterior.

A depus la dosar înscrisuri.

8. Prin adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 7686/02.12.2020** petenta a depus la dosar concluzii scrise prin care menține cele arătate anterior.

Sușinerile reclamatei

9. Reclamata, prin adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 6704/27.10.2020**, arată următoarele aspecte relevante:

- petenta nu și-a îndeplinit sarcinile de serviciu în mod corect, neanunțând schimbările în starea de sănătate a angajaților;
- petenta nu a informat angajatorul că în situația în care angajații sunt implicați în campania de recoltare a fructelor contractele individuale de muncă ar trebui completate cu acte adiționale;
- doar două persoane au formulat acțiuni în instanță împotriva măsurilor impuse de reclamată;
- reclamata nu s-a simțit rău așa cum susține ea;
- este legal să se solicite rapoarte zilnice de la angajați;

- fiecare salariat întocmește raport lunar;
- angajatorul are dreptul să-și mute angajații în alte birouri, în bibliotecă există condiții normale pentru desfășurarea activității;
- A depus la dosar înscrisuri.

VI. Motivarea în fapt și drept

Legislație și principii

10. O.G. nr. 137/2000, la art. 2 alin. 5 prevede: *„Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.”*

11. Astfel se poate considera discriminare

- crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv
- bazată pe un criteriu.

12. Art. 20 alin. 6 din **O.G. nr. 137/2000** prevede inversarea sarcinii probei: *„Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”*

13. Art. 26 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000** prevede: *„Contravențiile prevăzute la art. 2 alin. (2), (4), (5) și (7), art. 6-9, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, 13, 14 și 15 se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.”*

Colegiul director al CNCD reține următoarele:

14. Colegiul director, conform probelor depuse la dosar, reține următoarele:

- petenta este angajata reclamatei din aprilie 2018 pe funcția de inspector resurse umane;
- la data de 11.05.2020 s-a comunicat prin angajații reclamatei că în perioada 01.06.2020-01.08.2020 niciun angajat nu are dreptul la concediu de odihnă, vor participa cu toții la recoltarea de fructe;
- la data de 12.06.2020, în timpul recoltării fructelor, petenta a chemat salvarea, având nevoie de tratament medical;
- la data de 15.06.2020 biroul petentei a fost sigilat;
- la data de 16.06.2020 sigiliul a fost rupt;
- a rămas fără birou, fiind mutată să lucreze în bibliotecă;
- petentei i s-a solicitat raport zilnic de activitate, altor angajați doar raport lunar;
- ITM Constanța, conform **Adresei nr. 5104/12608/09/07.2020** a constatat că nu au fost modificate contractele de muncă prin act adițional privind schimbarea locului de muncă și a condițiilor de muncă (recoltarea fructelor nu a fost prevăzută în aceste contracte);
- conform adresei din data de 03.08.2020, după revenirea din concediu medical, petenta trebuia să solicite prin proces verbal actele necesare desfășurării activității;
- petenta a fost în concediu de boală în perioadele 25.06.2020-04.07.2020 și 05.08.2020-18.08.2020, la data de 18.08.2020 i s-a solicitat în scris să se prezinte la medicul de

medicina muncii agreat de reclamată pentru reexaminare și a obține avizul de apt medical din cauza concediilor medicale;

- orice director trebuie să știe că angajații nu pot efectua alte munci decât cele stabilite prin fișa postului și în conformitate cu contractul de muncă.

15. Modul în care petenta a fost scoasă din birou și mutată să lucreze în bibliotecă, solicitarea unui raport zilnic de activitate (comparativ cu colegii care depun lunar un astfel de raport), obligarea petentei să solicite prin proces-verbal actele necesare desfășurării activității, obligarea petentei ca la revenirea din concediu de boală să aducă un nou aviz medical de la medicina muncii, coroborate împreună, sunt de natură să creeze un cadru ostil, degradant față de petentă.

16. Petenta a invocat ca și motiv starea ei de sănătate. Reclamata și-a schimbat comportamentul față de ea când petenta nu a putut participa la campania de culegerea fructelor din motiv de boală, iar reclamata nu a arătat că ar fi existat un alt motiv pentru această schimbare. Mai mult, reclamata a solicitat petentei la revenirea din cel de-al doilea concediu de boală să se prezinte la medicina muncii deși, conform legislației, examenul medical la reluarea activității se face după o întrerupere a activității de minimum 90 zile pentru motive medicale sau de 6 luni pentru orice alte motive, în termen de 7 zile de la reluarea activității (***Norma generală de protecție a muncii din 20.11.2002***). Afirmatia reclamatei că a avut un comportament mai sever față de petentă din cauza faptului că nu a informat-o privind necesitatea modificării contractelor de muncă, respectiv al fișei postului pentru angajații trimiși la recoltarea fructelor, nu poate fi considerată ca fiind un motiv real al diferențierii, din moment ce orice director trebuie să știe că angajații nu pot efectua alte munci decât cele stabilite prin fișa postului și în conformitate cu contractul lor de muncă.

17. În consecință, faptele sesizate reprezintă hărțuire, fiind comportamente pe criteriul de boală, care duc la crearea unui cadru ostil, degradant.

18. Colegiul director aplică amenda contravențională de 1.000 lei față de Stațiunea de Cercetare-Dezvoltare pentru Pomicultură Constanța, Str. Pepinierii nr. 25, Valu lui Traian, județul Constanța, CUI RO 2981780 având în vedere următoarele:

- a) discriminarea a vizat o persoană;
- b) rolul sancțiunii contravenționale în cazul persoanelor juridice este atenționarea cu privire la posibilele consecințe ale tratamentului discriminatoriu; relația angajat-angajator se poate deteriora ireversibil în momentul aplicării unei sancțiuni drastice de la prima abatere
- c) pe rolul Tribunalului Constanța – Secția litigii de muncă se află dosarul nr. 5445/118/2020, având ca obiect anulare act, cu termen în data de 24.05.2021, în care petenta are calitatea de reclamantă, iar reclamata și CNCD au calitatea de pârâți, și este posibil ca instanța să dea o soluție favorabilă petentei, ceea ce va perpetua conflictul existent între părți
- un alt dosar cu același obiect în care CNCD este parte, 5443/118/2020, cu termen în data de 16.06.2021
- d) în primele luni de la declanșarea pandemiei, teama de îmbolnăvire putea fi un element declanșator al solicitării repetate de acte medicale la revenirea din concediul de boală
- e) din punct de vedere al unei persoane juridice aflate în dificultate financiară din cauza contextului pandemic, diferența de cuantum a amenzii poate fi importantă, iar rolul este de conștientizare, așa cum am arătat la lit.b) de mai sus.

f) reclamata nu a mai fost sancționat anterior.

Opinie separată privind sancțiunea aplicată, respectiv cuantumul amenzii, exprimată de Asztalos Csaba, Adrian Diaconu, Haller István, Olteanu Cătălina – membri în Colegiul director:

Considerăm că ar fi fost nevoie de aplicarea amenzii contravenționale în cantum de 3.000 lei, având în vedere următoarele:

- a) discriminarea a vizat o persoană;
- b) reclamata este persoana juridică, angajator;
- c) au fost mai multe fapte ale angajatorului care au concurat la hărțuirea petentei;
- d) reclamata nu a mai fost sancționat anterior.

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,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Faptele sesizate reprezintă hărțuire conform art. 2 alin. 5 din **O.G. nr. 137/2000** (cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință);
2. Aplică amenda contravențională de 1.000 lei față de Stațiunea de Cercetare-Dezvoltare pentru Pomicultură Constanța, Str. Pepinierii nr. 25, Valu lui Traian, județul Constanța, CUI RO 2981780 conform art. 26 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000** (cu 5 voturi pentru, 4 împotrivă);
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților și Administrației Județene a Finanțelor Publice Constanța (cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință).

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Amenda se va achita la Administrația Județeană a Finanțelor Publice Constanța, dovada plății se va trimite către CNCD în termen de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii. În caz contrar CNCD va lua măsurile legale necesare.

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 ședința de deliberări desfășurată online în data de 14.04.2021 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

**Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui C.N.C.D. nr. 138
din 24.03.2020.**

**ASZTALOS Csaba Ferenc
Membru Colegiul Director,
Președinte C.N.C.D.**

**Redactată și motivată: Haller István
Data redactării: 19.04.2021**

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.

