



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 427 din 26.05.2021

Dosar nr: 597/2020

Petiția nr: 5036/17.08.2020

Petent:

Reclamat: Scania România

Obiect: discriminare la întoarcerea din concediul de creștere copil

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petenților

1.

2. **Scania România**, cu sediul în corn. Ciorogârla, Sos. București nr. 5, Județ Ilfov

II. Obiect și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul reclamă fapte de discriminare săvârșite de salariații reclamatei începând cu data de 30.08.2019 - când s-a întors din concediul de creștere și îngrijire a copilului

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.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

5. Prin petiția înregistrată la CNCD cu nr. 5036/17.08.2020, petentul arată că, prin Contractul individual de muncă încheiat la data de 31.08.2010 și eliberat sub nr. 65201/16.09.2010, a devenit angajatul Scania România SRL iar prin actul adițional nr. 8/07.01.2016, a fost numit Șef Service (Workshop Manager) - la Punct de lucru Oradea.

6. Începând cu luna octombrie 2017, deși anunțase din timp că urmează să intre în concediul de creștere și îngrijirea copilului, angajatorul nu și-a luat toate măsurile necesare substituirii sale, și i-a găsit înlocuitor abia la data de 15.12.2017, când a intrat în concediul de creștere și îngrijire copil, fiindu-i încălcat dreptul de a intra în concediul de creștere și îngrijire copil de la data nașterii dreptului, astfel cum este prevăzut în legislație.

7. La data de 16.07.2019, având în vedere că, concediul se apropia de sfârșit, petentul a comunicat pe mail-ul Scania România că dorește să își reia activitatea la postul de lucru din Oradea. La mail-ul său, Scania România S.R.L. a răspuns cu întârziere abia la data de 30.07.2019, și după insistențe, deoarece în nenumărate rânduri l-a contactat telefonic pe

Directorul de Resurse Umane însă acesta nu i-a răspuns, iar în data de 22.07.2019 i-a transmis un mesaj scris și a solicitat să îi fie comunicată decizia de reluare a activității pentru completarea dosarului în vederea obținerii stimulentului de inserție, rugându-l ca decizia de reluare a activității să îi fie eliberată nu mai târziu de sfârșitul lunii iulie 2019.

8. Prin Departamentul de Resurse Umane, Scania România i-a comunicat petentului după 14 zile de la primirea mail-ului prin care a solicitat reluarea activității că, cererea sa nu era corectă și că trebuia să o refacă. Această reacție întârziată denotă în mod evident reaua credință și atitudinea discriminatorie și nepăsătoare a angajatorului, prin angajatul său , petentul fiind la limită cu depunerea dosarului pentru stimulentul de inserție, fiind în pericol de a-și pierde acest drept.

9. Potrivit dispozițiilor legale la reîncadrarea în muncă după concediul de creștere și îngrijire copil Scania România avea obligația să îi redea postul deținut anterior, împreună cu toate atribuțiile de serviciu precum și toate beneficiile avute, aspect care, de altfel a și fost consemnat în decizia de reluare a activității.

Astfel, începând cu data de 30.08.2019, Scania România după insistente din partea petentului, l-a repus pe vechea funcție doar la nivel declarativ, nu și faptic, persoana care l-a substituit, , a continuat și continuă în prezent să ocupe poziția sa în cadrul companiei.

Scania România a angajat pe postul său o persoană cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată, deși avea obligația să asigure substituirea sa doar pe o perioadă limitată de 2 ani.

10. Toate atribuțiile care îi reveneau petentului ca Șef de Service (Workshop Manager) - atribuții pe care le îndeplinesc colegii săi încadrați pe poziții similare la celelalte puncte de lucru din țară - sunt în continuare îndeplinite de înlocuitorul său, motiv pentru care petentul este discreditat, discriminat și supus fenomenului de mobbing în cadrul companiei și i se încalcă drepturile constituționale, dreptul la muncă, dreptul la informare și consultare, dreptul la egalitate de șanse și tratament, dreptul la avea relații cu familia, etc.

Atitudinea Directorului de Resurse Umane - , a fost șicanatorie, incorectă și nejustificată la adresa sa, specificându-i că prezența sa la punctul de lucru din Oradea nu mai este dorită și că ar trebui să se gândaescă la o soluție de compromis întrucât era evident că nu urma să-și reia activitatea în aceleași condiții ca cele avute anterior concediului de creștere și îngrijire copil.

11. În repetate rânduri, directorul de resurse umane a încercat să îl intimideze, inclusiv a inițiat conversații care ar fi trebuit să rămână confidențiale pe holurile instituției de față cu alți angajați care au fost martori la atitudinea superioară, discriminatorie și de putere la care a fost supus. Începând cu data trimiterii mail-ului de începere a activității și până la ajungerea petentului la Oradea, acesta a fost într-o permanentă stare de stres și incertitudine a zilei de mâine, în condițiile în care, toată această situație nu trebuia să aibă loc, deoarece petentul avea dreptul să se întoarcă la locul de muncă deținut anterior în concediul de creștere și îngrijirea copilului.

12. Având în vedere că în data de 30.08.2019 petentul trebuia să-și reia activitatea la Oradea, și încă nu primise nicio informare de la , în data de 29.08.2019 i-a transmis un mesaj scris, pentru a îl întreba la ce sediu trebuie să își reiau activitatea, iar acesta i-a transmis că este așteptat a doua zi, 30.08.2019, la sediul central al Companiei în Ciorogârla, deși la data de 30.08.2019 avea dreptul și obligația să se prezinte la punctul de lucru din Oradea unde și- a desfășurat activitatea înainte de a intra în concediul de creștere și îngrijire copil.

13. Intervalul 30.08.2019 - 20.09.2019 petentul a fost împiedicat să își exercite atribuțiile de

serviciu și să își ocupe funcția la Oradea, fiind convocat să se prezinte la sediul central din Ciorogârla, unde i-a fost propus postul de Sef de Service la punctul de lucru din Ciorogârla, cu o mărire salarială de doar 250 lei - această funcție având mult mai multe atribuții și responsabilități, iar după refuzarea propunerii, a fost supus la repetate discriminări, abuzuri, denigrări și presiuni, refuzându-i-se practic dreptul să-și ocupe vechiul post, contrar dispozițiilor legale, după cum urmează:

- La data de 30.08.2019 petentul s-a prezentat la sediul central, însă nimeni din conducere nu a vrut să ia legătura cu acesta și să-i spună care sunt îndatoririle pentru acea zi, iar la fiecare încercare de a discuta cu Directorul de Resurse Umane, acesta a refuzat prin motivații precum că are treabă și momentan nu are timp să stea de vorbă, punându-l într-o situație foarte stânjenitoare față de colegi, pentru că nimeni de la sediul central nu avea cunoștință de faptul că și-a reluat activitatea și care urma să fie postul pe care îl va ocupa.

- Petentul a fost pus în situația de a sta efectiv pe un scaun în sediul central așteptând ca o persoană cu putere de decizie să îi comunice ce activități urma efectiv să întreprindă, împrejurări care i-au cauzat neliniște și stres continuu, mai ales în condițiile în care nu cunoștea să existe vreo vendetă împotriva sa, nimic din atitudinea și activitatea sa profesională nu justifica asemenea comportament injust din partea Companiei.

- După ce a așteptat o zi întreagă, spre sfârșitul programului de lucru Directorul de Resurse Umane, l-a presat prin atitudinea impunătoare să accepte postul de Sef de Service la Ciorogârla, iar în caz contrar l-a amenințat că nu va primi beneficiile anterioare, respectiv: chirie plătită de companie, mașină de serviciu, telefon, laptop, alte beneficii pe care le avea înainte de intrarea în concediul de creștere și îngrijire copil și nici nu i se va majora salariul.

Totodată l-a asigurat că nu va mai ocupa aceeași poziție și că va fi Workshop Manager Productiv și va raporta dlui (persoana care l-a înlocuit în perioada cât s-a aflat în concediul de creștere și îngrijire copil) acestuia inventându-i-se funcția de Workshop Manager Senior, poziție care nu mai există în nici un punct de lucru din țară.

- Deoarece petentul nu a acceptat propunerea de schimbare a locului de muncă pe care l-a ocupat la Oradea, cu unul de la Ciorogârla, post ce i se impunea fără nici o bonificație și contrar codului muncii, cu alte atribuții, alt program de muncă și alt volum de lucru, Directorul de Resurse Umane - a insistat să revină Luni, 02.09.2019 la sediul central, pentru a ajunge la o înțelegere.

Potentul și-a menținut punctul de vedere și și-a apărat dreptul de a fi repus pe funcția deținută anterior concediului, astfel încât în intervalul 02.09.2019 - 06.09.2019, a fost obligat de să se prezinte la programul de lucru de la Sediul din Ciorogârla, iar în acest timp acesta l-a supus la tot feluri de abuzuri și discriminări, fiind tratat cu superioritate și indiferență totală, neavând posibilitatea să își îndeplinească efectiv nici o sarcină de serviciu, iar în fața colegilor i-a fost stricată imaginea pozitivă pe care și-a construit-o de-a lungul anilor în companie.

-Intimidările exercitate de în mod continuu, au vizat determinarea petentului de a nu se întoarce la punctul de lucru din Oradea, acesta asigurându-l că întoarcerea sa la Oradea va fi urmată de anularea tuturor beneficiilor pe care le avea, că nu va mai fi Sef de Service la Oradea, că Directorul General va dori să îl dea afară după ce va trece perioada de 6 luni de la reluarea activității, continuând să îi îngrădească: dreptul la muncă, dreptul la egalitate de șanse și tratament, dreptul la confidențialitate, dreptul la informare și consultare, dreptul la protecția datelor cu caracter personal și confidențial, etc.

Mai mult decât atât, văzând că nu cedează, Directorul de Resurse Umane i-a impus să-și dau

demisia în repetate rânduri, menționând că nu mai este dorit în interiorul companiei.

- Deoarece petentul a înțeles că îi sunt încălcate toate drepturile de angajat, de către Companie și că aceasta prin angajații săi execută abuzuri în relația cu acesta, în aceeași perioadă petentul a apelat la Reprezentantul Salariaților - , căreia i-a adus la cunoștință despre abuzurile și discriminările la care era supus.

Ațiunea sa nu a avut niciun rezultat, reprezentantul salariaților nu a întreprins nicio măsură în vederea apărării drepturilor de angajat, astfel încât atât în data de 06.09.2019 a depus Notificarea înregistrată sub nr. 2057, cât și în data de 10.09.2019 a depus o altă notificare înregistrată sub nr. 2078, ambele adresate Directorului General prin care i-a semnalat toate abuzurile și discriminările la care era supus.

- La data de 10.09.2019 petentul a fost obligat să se prezinte din nou la sediul central din Ciorogârla unde a încercat să discute cu Directorul General și cu Directorul de Resurse Umane, însă aceștia din nou l-au lăsat să aștepte toată ziua pe holurile instituției, fiind umilit de atitudinea acestora.

14. În intervalul 11.09.2019 - 20.09.2019 (8 zile lucrătoare) petentul a solicitat concediu de odihnă pentru a se liniști și deconecta de împrejurările stresante pe care le-a trăit, totodată cu gândul că acest interval va fi suficient pentru conducere, să-i comunice informațiile necesare pentru reluarea activității ca Șef de Service la punctul de lucru din Oradea.

Nici cererea de concediu de odihnă nu a fost aprobată cu ușurință, fiind plimbat de la Directorul General la Directorul de Resurse Umane și la Șeful de Service Oradea (ocupantul postului meu), fiindu-i în cele din urmă aprobat de către Directorul General cu vădită iritare și nemulțumire ceea ce l-a îndreptățit să creadă că acesta avea cunoștință de toate discriminările și abuzurile la care a fost supus, însă a ales să nu întreprindă nicio măsură pentru remedierea acestora.

15. La data de 19.09.2019 (perioada în care încă se afla în concediul de odihnă) petentul a decis să se prezinte la sediul din Ciorogârla pentru a discuta cu Directorul de Resurse Umane și a clarifica următoarele situații:

-completarea unor acte pentru RAR (de către Companie) în vederea retestării sale pentru obținerea certificatului necesar îndeplinirii "funcției de conducător al unității/subunității de reparații auto" la punctul de lucru din Oradea certificat pe care toți colegii de muncă care au aceeași funcție de Șef de Service, îl dețin însă lui i s-a refuzat retestarea;

-discuții despre modalitatea deplasărilor la sediul din Oradea (din motiv că încă nu i se alocase o mașină de companie, beneficiu deținut înainte de CCÎC);

-discuții despre modalitatea cazării sale în perioada în care își va căuta chirie în Oradea;

-când i se va prezenta și da posibilitatea să citească contractul adițional la contractul de muncă, (deoarece i-a fost prezentat anterior însă nu i s-a dat posibilitatea de a-l citi în liniște, motiv pentru care a refuzat semnarea).

16. La data de 20.09.2019, deși încă se afla în concediul de odihnă, a fost convocat de Directorul de Resurse Umane să se prezinte la sediul central din Ciorogârla, unde i s-au comunicat următoarele:

-în privința modului de deplasare către Oradea, acesta l-a informat că "nu este problema Companiei cum ajungeu la Oradea, pentru ca punctul de lucru este în Oradea și dacă își dorește să lucreze acolo ar trebui să fie la Oradea, iar aceste costuri sunt considerate în interes personal" - deși firma îi asigură transportul de la domiciliul - la Oradea, anterior CCÎC;

-în privința modului de cazare în perioada în care va căuta chirie, acesta i-a transmis un

interval în care ar trebui să fie cazat la o anumită pensiune, iar dacă în acest interval nu va reuși să își găsească chirie, Compania nu va mai suporta costurile de cazare după depășirea acestui interval;

-în privința citirii contractului adițional la contractul de muncă, înainte de citirea contractului adițional acesta i-a impus să semneze o fișă de post, iar după ce a lecturat-o, a refuzat să o semneze pentru că aceasta nu avea nicio legătură cu atribuțiile și obligațiile pe care le avea funcția pe care a ocupat-o (ulterior a aflat că atribuțiile și responsabilitățile prezentate în fișa de post, erau total diferite față de cele ale colegilor care ocupau aceeași funcție ca și petentul de Șef de Service - Workshop Manager).

17. Petentul a solicitat să i se ofere o copie de pe fisa postului, însă Directorul de Resurse umane a refuzat, iar când a solicitat să i se dea actul adițional să-l citească, acesta i-a învederat că mai întâi trebuie să semneze fisa postului și apoi va putea citi actul adițional.

De asemenea, i-a comunicat că urma să primească un telefon și o mașină de serviciu și i-a înmănat un laptop uzat, impropriu funcționării, deși fusese asigurat că urma să primească un laptop nou pregătit de departamentul IT.

18. În data de 23.09.2019, petentul s-a prezentat la punctul de lucru din Oradea, unde a constatat că niciun angajat nu era înștiințat despre reluarea activității sale, iar în condica de prezență a lunii septembrie figura ca fiind în concediu pentru creșterea și îngrijirea copilului, cu toate că își reluasese activitatea încă din 30.08.2019, iar dl. continua să își desfășoare activitatea pe postul său.

19. Un alt aspect asupra căruia a fost discriminat este și acela că i-au fost puse la dispoziție instrumente de lucru vechi care, potrivit politicii companiei ar fi trebuit casate, raportat la instrumentele de lucru oferite colegilor ocupanți ai unei poziții similare.

Mai mult decât atât, Scania România i-a predat un autoturism de serviciu, în bătaie de ioc, fiind necorespunzător utilizării de către Șeful de Service Oradea, o mașină de serviciu care avea o vechime de 12 - 13 ani, cu peste 240.000 km parcurși (politica firmei fiind înlocuirea autovehiculelor ce depășesc 5 ani de la achiziție, sau care au parcurs peste 150.000 km), fiind duba cu care mecanicii efectuau Serviciul de Asistență în teren, care prezenta mai multe probleme tehnice consemnate în procesul verbal de predare-primire.

Acest lucru nu a făcut decât să-i denigreze în continuare imaginea, să îl pună într-o postură proastă față de colegi, cât și față de clienți (de foarte multe ori a fost subiectul unor glume răutăcioase asupra subiectului "ce mașină mi-au dat"), chiar Sales Director-ul ajuns la sediul din Oradea, s-au amuzat pe seama sa și i-a spus că speră să nu-l ducă până la Cluj cu mașina de serviciu desemnată.

20. Petentul menționează că niciun alt Șef de service din Scania România SRL nu are nici în prezent repartizată o mașină cu "caracteristici" cât de puțin apropiate cu cea repartizată lui, cu defecțiuni și uzuri vizibile, fiind evidentă discriminarea și caracterul șicanatoriu al Companiei.

A informat de nenumărate ori atât verbal cât și scris pe dl , că mașina de serviciu prezenta defecțiuni multiple, însă acesta a acceptat doar remedierea defecțiunilor ce au implicat costuri reduse de reparații, iar cele care implicau costuri „crescute” de reparații au fost refuzate de către acesta pe motiv că nu mai dorește să investească bani într-o mașină atât de veche. Defecțiunile tehnice existente și neremediate de Companie, au făcut ca la data de 05.01.2020, petentul să fie implicat într-un grav accident rutier, datorat sistemului de frânare parțial remediat și a anvelopelor uzate, în care a pierdut controlul mașinii, iar aceasta s-a oprit în decorul unui pod, rămânând suspendată pe marginea podului,.

21. Un argument în plus al faptului că nu a fost repus în poziția anterioară CCÎC, este și fișa postului ce i-a fost adusă la cunoștință în data de 24.09.2019 în care sunt prezentate atribuții ce corespund pentru alte două funcții, respectiv Mecanic Auto și Foreman - persoană care supervizează reparațiile efectuate de către mecanici, iar acele atribuții nu au nicio legătură cu funcția pe care o deține petentul, aceea de Sef de Service - punct de lucru Oradea.

Când a refuzat semnarea fișei postului, a fost acuzat că are un comportament răuvoitor și că scopul este acela de a distruge atmosfera de lucru din Oradea, iar dacă nu îi convin funcția și atribuțiile pe care le-a primit, să se adreseze Directorului de Resurse Umane.

Cu această ocazie dl. [] i-a comunicat faptul că a fost contactat de către Directorul General pentru a-i găsi un post de lucru în service, (fiind în continuare supus la abuzuri, denigrări și hărțuiri în speranța că își va da demisia), acesta menționând că el are nevoie de un Foreman și din acest motiv s-a ajuns să i se impună acest post.

De asemenea, biroul pe care îl ocupa anterior CCÎC nu i-a mai fost atribuit, acesta fiind ocupat de înlocuitorul său, subsemnatul fiind obligat să lucreze în biroul destinat strict pentru activitatea responsabilului de verificări I.T.P și nu de Sef Service.

22. În data de 25.09.2019 a venit Directorul de Resurse Umane care sub pretextul că dorește să-i predea cârdul de tichete de masă, un telefonul mobil (foarte vechi și uzat, având o vechime de 5 ani și contrar politicii de utilizare a telefoanelor de companie în care este menționat faptul că după doi ani de vechime telefoanele se vor înlocui) și "șansa" de a avea posibilitatea să citească actul adițional la contractul de muncă, i-a propus încetarea contractului de muncă cu acordul ambelor părți cu promisiunea că va primi două salarii compensatorii.

Potentul a refuzat propunerea și a solicitat să citească actul adițional ocazie cu care a constatat că data din actul adițional nu corespundea cu data efectivă de începere a activității sale, actul urma să intre în vigoare din 01.10.2019 deși ar fi trebuit să intre în vigoare încă din data când a revenit la muncă, respectiv data de 30.08.2019.

Când a semnalat acest aspect, Directorul de Resurse Umane a devenit iritat și chiar agresiv în limbaj, ajungându-se chiar la amenințări că va fi bătut și că, "dacă nu eram în incinta Companiei, îmi pocnea el una", susținând colegilor aflați în birou că ar fi nebun și că el este cel care crează discuții conflictuale, pe când eu doar își apăram drepturile.

În cele din urmă a modificat data începerii activității însă cu data de 01.09.2019 și nu cu 30.08.2019 cum trebuia.

23. La data de 26.09.2019, Directorul de Resurse Umane a organizat o ședință la punctul de lucru din Oradea unde au participat toți colegii din departamentul de service, unde acesta a menționat că șeful lor este actualul Sef de Service, respectiv dl. [] și nu dl. [], pentru că așa a decis conducerea și dacă au o problemă de rezolvat, să meargă la acesta și nu la petent.

În cadrul aceleiași ședințe petentul a fost acuzat că ar avea drept scop distrugerea colectivității și periclitează în mod voit activitatea service-lui și a fost supus și la alte acuze jignitoare, iar apoi a fost amenințat că dacă nu își revizuieste comportamentul și nu sesupune atribuțiilor din fișa de post impusă, va fi sancționat disciplinar, iar Conducerea va lua măsuri chiar de desfacere a contractului său de muncă.

24. După aceste întâmplări, petentul a acceptat în mod tacit să se supună atribuțiilor impuse din fișa de post, lucru care i-a adus aprecieri din partea colegilor de muncă pentru implicarea sa în procesul de lucru.

În nenumărate rânduri a informat conducerea de faptul că instrumentele care i-au fost acordate pentru exercitarea atribuțiilor de serviciu: mașina; telefon, laptop, prezintă diverse probleme

de funcționare și nu-și poate îndeplini sarcinile de serviciu într-un mod optim, însă conducerea nu a luat nicio măsură pentru a remedia sau înlocui (conform politicilor companiei) aceste instrumente.

25. Valoarea chiriei decontate din momentul întoarcerii din CCÎC a fost micșorată de la 350 euro/lună (cât era anterior) la 250 euro/lună, obligându-l practic cu greu să găsească un spațiu locativ la această valoare, fiind nevoit să accepte condiții mai scăzute de trai ca să se poată încadra în suma decontată și neputând să-și aducă familia să locuiască împreună.

26. În data de 29.10.2019 în urma unei consultații, medicul specialist a recomandat internarea petentului, acesta fiind spitalizat timp de 23 de zile fiind diagnosticat cu Tulburare anxioasă și depresivă mixtă, Tulburare de apetit, Gastrită cronică, în vederea urmării unui tratament până la ameliorarea stării de sănătate, urmând ca după spitalizare să mai stea în concediu medical încă 10 zile. Deși era internat în spital, în data de 07.11.2019, Scania prin Dealer Director Marius Muresan i-a solicitat să predea mașina de serviciu.

Ulterior, având în vedere că revenea după o perioadă de 23 de zile de spitalizare și 10 zile de concediu medical, angajatorul a considerat că trebuie să speculeze la maxim situația și să continue cu hărțuirea, abuzurile și presiunile exercitate asupra sa, pentru a-l determina să își dau demisia.

27. La data de 04.12.2019 petentul nu s-a simțit bine, motiv pentru care și-a luat o zi de concediu de odihnă, însă a fost sunat insistent de dl , care i-a transmis un SMS că este în Oradea și îl roagă să se vedă pentru a discuta situația sa.

Cu ocazia întâlnirii, Directorul de Resurse Umane i-a propus să accepte o poziție de Foreman la sediul din Ciorogârla, cu pretextul că ar fi mai aproape de familie, însă propunerea venea cu o posibilă diminuare a salariului net cu 1.000 lei, și o retragere a funcției deținute la Oradea dintr-o poziție de conducere - Șef de Service Oradea, într-un post de execuție de Foreman (maistru), ofertă pe care i-a fost imposibil să o accepte.

Deoarece nu a răspuns pozitiv la presiunile acestuia, i-a fost propus din nou să accepte două - trei salarii compensatorii în vederea încetării contractului de muncă cu acordul ambelor părți "ofertă" pe care de asemenea a refuzat-o.

28. Având în vedere refuzurile petentului, de acceptare ale așa numitelor "oferte" primite din partea Angajatoarei, aceasta i-a solicitat repetarea controlului pentru medicina muncii la o clinică medicală cu care angajatorul are o relație de colaborare și anume clinica Medicris din Oradea, deși acest control abia ce fusese efectuat la revenirea din concediul de creștere și îngrijire copil. Deși controlul celorlalte persoane prezente dura în medie jumătate de oră, petentul a fost supus la tot felul de controale, consultații și testări care au durat două zile consecutive, de fiecare dată durata controalelor fiind mai mare de 7 ore.

În urma testărilor i-a fost eliberată fișa de aptitudini în care erau menționate următoarele: Apt temporar cu revenirea la control după 30 de zile, că pot conduce mașina instituției categoria B, deși în urma testării "speciale" a fost găsit: Apt să conducă autovehicule din toate categoriile pe care le deține pe permisul auto și cea mai importantă mențiune către petent și angajator, pentru a ști "cum să se comporte" cu petentul și anume: A evita situațiile conflictogene și suprasolicitările psihice și fizice.

29. În data de 13.01.2020 petentul a fost sunat de Directorul de Resurse Umane care i-a comunicat că i-ar fi expirat avizul medical, acesta i-a transmis că programarea este făcută la ora 19:30, deși programul clinicii de lucru este până la ora 16:00.

Fișa de aptitudini din data de 13.01.2020, a fost eliberată cu mențiunea "inapt temporar".

Deși a anunțat angajatorul de faptul că a fost declarat inapt temporar să lucrez, a fost obligat să lucreze la locul de muncă atât în data de 13.01.20120, cât și în data de 14.01.2020, dovadă fiind și semnăturile din condica de prezență.

30. În data de 30.01.2020 petentul a fost sunat de Directorul de Resurse Umane dl , care i-a precizat că atât Dealer Director-ul dl , cât și Directorul General dl , nu mai doresc ca el să lucreze la Scania Romania și el este pus în situația de a îl cerceta disciplinar și de a-l da afară, deoarece a comis un accident rutier cu o mașină de serviciu și a făcut anumite glume cu colegii de serviciu, sugerând că i-ar fi mai bine dacă își va da demisia, acceptând o sumă de bani oferită de către Companie.

De asemenea, a fost contactat telefonic de Reprezentantul Salariaților - , care sub pretextul unei false preocupări asupra stării de sănătate, l-a sfătuit să se înțeleagă o dată cu firma și să încheie cu această situație, căci aceste lucruri nu îi fac deloc bine, în loc să îi apere interesele și drepturile de angajat în cadrul companiei.

31. La insistențele Directorului de Resurse Umane, în data de 07.02.2020 petentul s-a întâlnit din nou cu acesta pentru a doua oară în afara cadrului Companiei, ocazie cu care acesta i-a precizat faptul că a discutat cu Conducerea și că aceasta a aprobat să-i fie oferită suma de 50.000 lei pentru a-și da demisia și că, ar fi o sumă frumoasă și suficientă pentru a-i oferi liniște pe perioada cât va căuta de lucru, ofertă pe care a refuzat-o.

32 Deși Scania România avea cunoștință de recomandările medicale, prin comportamentul abuziv și discriminatoriu și prin acțiunile angajaților săi, i-a sporit starea de stres, i-a limitat toate activitățile, i-a împiedicat accesul la sistemul de bonusare, biroul pe care îl ocupa a fost atribuit unui alt coleg, iar la întoarcerea din concediul medical nu i s-a restituit, și l-a obligat să stea practic la o masă, 8 ore pe zi fără nicio atribuție de serviciu.

33. Amenințările că va fi cercetat disciplinar s-au concretizat, astfel încât la data de 27.02.2020 a fost convocat să dea explicații pentru niște motive absolut ilare și ridicole (asupra unor glume pe care le-a avut cu colegii de muncă, glume care au avut loc în mod colectiv, însă în mod discriminatoriu doar el a fost supus cercetării disciplinare), la care s-a adăugat și cercetarea disciplinară pentru conducerea unei mașini de firmă pe motiv că nu ar fi avut dreptul de a conduce vehiculele firmei în baza fișei eliberate de medicina muncii a cărei temeinicie și legalitate a contestat-o legal și nu avea putere definitivă fiind în procedura de reexaminare.

34. Din comisia care a efectuat cercetarea disciplinară, au făcut parte dl. , dl. (persoane care în tot acest timp l-au abuzat, intimidat și hărțuit în vederea depunerii demisiei și dna (Reprezentantul salariaților), care în mod evident nu s-a implicat în niciun mod în stoparea abuzurilor și a fenomenului de mobbing la care a fost supus.

La terminarea cercetării disciplinare, fiind presat psihic și bulversat, a fost nevoit să stea la sediul central din Ciorogârla până la terminarea programului de lucru din respectiva unitate, pentru a nu i se reproșa și alte abateri. Ca urmare a cercetării disciplinare Scania România a decis în mod injust sancționarea cu avertisment scris.

35. Decizia petentului de a refuza să-și dea demisia, a determinat Angajatorul să îi inițieze o altă cercetare disciplinară, pentru motive asemănătoare cu cercetarea disciplinară menționată mai sus care s-a soldat cu un avertisment scris prin Decizia 360/23.03.2020.

Potentul a procedat la contestarea în instanță a măsurii luate prin Decizia 360/23.03.2020, iar contestația formează obiectul dosarului nr. 1921/93/2020, aflat pe rolul Tribunalului Ilfov.

Cercetarea disciplinară a avut ca obiect, potrivit Convocatorului cercetării disciplinare nr. 622/17.06.2020, săvârșirea de către a unor: "potențiale abateri disciplinare, respectiv:

batjocorirea, luarea în derândere, provocarea, filmarea slariatului în timpul orelor de program precum și a altor practici de același gen, respectiv filmări, înregistrări și fotografii și luarea în derândere a unor colegi în timpul programului de lucru, având ca efect crearea unui mediu de lucru tensionat sau degradant", ca urmare a: "sesizărilor primite prin e-mail în data de 15.06.2020, din partea dlui. , dea ler director și respectiv ", fără să fie menționat în concret care sunt faptele efectiv săvârșite, la ce date și, care este vătămarea directă produsă prin comiterea presupuselor abateri.

37. La data de 13.07.2020, ca urmare a cercetării disciplinare inițiate de Angajator pentru motive hilare, tot in mod discriminatoriu a fost dispusă concedierea petentului, pentru ca pe parcursul cercetării disciplinare s-a aflat că colegul său de muncă, l-a filmat și l-a luat în derândere pe colegul si pentru faptele sale a fost sancționat cu o reținere de 10% din salariu timp de trei luni, iar pentru petent care nu a participat la acest incident, s-a dispus concedierea.

38. Având în vedere toate cele de mai sus precum și înscrisurile anexate, petentul solicită să se constate că a fost discriminat și discreditat la locul de muncă, i s-a încălcat dreptul la demnitatea personală, a fost repus formal pe postul ce i se cuvenea și pe care îl ocupa înainte de intrarea în concediul de creștere și îngrijirea copilului dar nu a beneficiat de același tratament, pachet salarial, atribuții de serviciu și alte beneficii la fel ca ceilalți colegi ocupanți ai unor poziții identice la celelalte puncte de lucru din țară, a fost presat să-și dea demisia, iar pentru că nu a dat curs propunerilor Angajatorului, a fost concediat, în baza unei cercetări disciplinare pentru fapte ce nu le-a făcut, motive pentru care solicită sancționarea reclamatei.

Susținerile reclamatei

39. Prin punctul de vedere depus cu adresa 1908/11.03.2021, reclamata arată că petentul a devenit angajatul acesteia prin contractul individual de muncă încheiat la data de 31.08.2010 și înregistrat sub nr. 6521/16.09.2010, ocupând de-a lungul timpului diverse funcții în cadrul Scania România, sediul central din Ciorogârla.

40. De-a lungul timpului, petentul a adoptat în nenumărate rânduri o poziție conflictuală, manifestând revoltă constantă și vehemență împotriva managementului societății, a superiorilor ierarhici și a principiilor Scania. De asemenea, au existat situații în care petentul a avut un comportament nepotrivit față de colegii săi (inițierea de conflicte, adresarea de injurii și amenințări), situații care, de altfel, au și dus la sancționarea disciplinară repetată a acestuia.

41. Starea conflictuală manifestată constant de către petent ar fi putut fi cauzată de problemele psihiatrice ale acestuia, în anul 2015 acesta fiind diagnosticat cu "tulburarea anxioasă și depresivă mixtă, tulburare de apetit, nespecificată, insomnie neorganică, tulburări mentale și de comportament datorate folosirii tutunului", problemele medicale fiind cauzate, conform înscrisurilor depuse chiar de petent in dosarele cererilor de chemare in judecata impotriva reclamei, de psiho-traume parentale în copilărie.

42. În anul 2015, pe fondul unui nou conflict iscat între petent, pe de-o parte și șeful său direct și alți colegi de-ai săi pe de altă parte, petentul a solicitat, iar reclamata a fost de acord cu transferul acestuia la punctul de lucru din Oradea, pe postul de Șef Centru Reparații. Reclamata a fost de acord să îi ofere anumite facilități - respectiv plata chiriei în limita unei sume de 200-250 euro maxim pentru o perioadă de 5 ani, pe care Scania nu le acorda in mod normal salariaților săi.

43. În ceea ce privește poziția ofertată, petentul urma să ocupe postul de Șef Centru Reparații - punct de lucru Oradea, cu mențiunea că, așa cum se arată expres în oferta de angajare

acceptată de către petent, lucrul urma să se desfășoare sub supravegherea șefului de service de la Luncani pentru cel puțin 1 an. ulterior acestui termen supravegherea sau nu a activității petentului de către un alt șef de service fiind determinată de rezultatele analizei performanțelor atât financiare cât și de interacționare și formare a echipei.

Având în vedere acceptarea de către petent a ofertei de angajare, au fost întocmite Actul adițional nr. 8 la CIM și o fișă de post aferentă, pe care însă petentul a refuzat să o semneze.

44. De-a lungul desfășurării activității la punctul de lucru din Oradea, au existat numeroase situații conflictuale generate și alimentate de către petent, atât cu colegii din funcțiile suport de la București (de ex ,), cât și cu persoane din afara organizației (de exemplu cu proprietarii locuințelor închiriate, petentul schimbând în 2 ani 3 locații, cu vecinii, cu patronul locației cu ocazia unui eveniment privat - botezul unui coleg de serviciu, cu soția sa, cu fratele său - de asemenea angajat al subscrisei etc), pentru aplanarea tuturor acestor conflicte fiind necesară intervenția colegilor/superiorilor petentului.

La multitudinea de conflicte s-a adăugat, conform spuselor petentului, și nemulțumirea soției acestuia, care nu se putea adapta mediului de viață din Oradea și care a luat decizia să se întoarcă la București.

45. Pe fondul acestor împrejurări, la sfârșitul anului 2017, petentul a comunicat conducerii Scania (mai exact dlui , superior ierarhic al acestuia) că a luat decizia suspendării CIM și intrării în concediu de creștere copil pentru a se reîntoarce la București alături de soția sa, specificând foarte clar faptul că după împlinirea duratei de concediu nu dorește sub nicio formă să revină ca angajat al Scania.

Ca urmare a deciziei intempestive a petentului de a părăsi organizația, conducerea Scania a decis, ca soluție imediată, transferul unui alt angajat care să coordoneze activitatea punctului de lucru din Oradea (dl , angajat al Scania din anul 2013). Având în vedere decizia petentului mai sus menționată, a fost organizată o perioadă de tranziție în cadrul careia, petentul, în mod voluntar a predat atribuțiile sale către dl. .

46. La data de 16.07.2019, în contradicție cu decizia sa exprimată anterior, petentul a informat conducerea Scania despre faptul că s-a ragandit și ca dorește să se întoarcă totuși în companie, fără a specifica dacă dorește să revină la Oradea sau să rămână la București, alături de soția și de copilul său. În aceste împrejurări, dată fiind situația petentului, Scania l-a invitat pe acesta la sediul central în vederea purtării unor discuții asupra opțiunilor sale.

Mai mult chiar, Scania a trecut peste stările conflictuale generate în trecut de către petent și dorind să vină în întâmpinarea acestuia, i-a oferit un post disponibil în cadrul Scania Ciorogârla, corespunzător competențelor sale (șef service).

Dincolo de avantajul locului de desfășurare a activității (aproape de familia sa, corespunzător dorințelor exprimate chiar de către petent), postul oferit venea cu o creștere de 35% a salariului net, creștere ce urma a fi realizată pentru primele 6 luni sub forma unui bonus net lunar cuantificat prin indicatori transparenți de performanță, urmând ca după cele 6 luni, creșterea salariului lunar să devină permanentă.

47. Petentul a refuzat oferta subscrisei, făcută cu bună-credință față de situația și de comportamentul petentului și a solicitat în schimb dublul salariului de la acel moment. Având în vedere că Scania nu a putut accepta aceste condiții, petentului i-a fost comunicat expres, atât verbal, cât și în scris că, urmare răzgândirii și exprimării opțiunii de a se întoarce la Oradea, este așteptat la locul său de muncă din Oradea.

De asemenea, petentul a fost informat despre faptul că Scania înțelege să acopere în

continuare costurile cu chiria, în limita agreată și prevăzută expres în oferta de angajare, respectiv maxim 250 euro. Mai mult, Scania s-a oferit să achite și costurile cu cazarea petentului la o pensiune, până ce acesta își va găsi un apartament care să corespundă dorințelor sale.

48. În pofida tuturor concesiilor și facilităților oferite, petentul nu a fost mulțumit. Dorind în permanență mai mult și încercând să profite de disponibilitatea subscrisei, petentul a solicitat majorarea pragului de chirie la 350 de euro, precum și decontarea cheltuielilor de transport pentru efectuarea de către petent a vizitelor Oradea-București. Dat fiind caracterul total nerezonabil al solicitărilor și având în vedere și comportamentul conflictual și destabilizator al petentului, subscrisa nu a putut să dea curs acestor noi cerințe.

49. În data de 23 septembrie 2019, petentul s-a întors la punctul din Oradea, urmând să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare postului ocupat anterior, respectiv acela de Șef Centru Reparații. Cu toate acestea, dat fiind comportamentul său conflictual, amplificat după reînceperea activității, Scania a decis ca acesta să raporteze către un alt șef de service senior, respectiv dl Zoltan Nemeș. Existența unui superior ierarhic nu aducea cu nimic atingere poziției ocupate de către petent, și, mai mult decât atât, era în deplin acord cu condițiile prevăzute în oferta de angajare acceptată expres de către petent [lucrul sub supravegherea șefului de service, condiționat de o analiză a performanțelor atât financiare cât și de interacționare și formare a echipei).

50. Odată întors la punctul de lucru din Oradea, în același stil caracteristic, petentul a inițiat tot felul de conflicte, aducând numeroase acuze nefondate, atât persoanelor cu funcții de conducere, cât și colegilor săi, acuzând în esență că toate persoanele din jurul său sunt parte a unui complot împotriva sa. De asemenea, după întoarcerea sa, petentul a refuzat să își îndeplinească orice atribuții de serviciu (nici cele aferente ultimei fișe de post, semnate în anul 2013 pentru poziția de responsabil proces, nici cele aferente poziției de Șef Centru Reparații) și, totodată, a întreprins acțiuni în numele Scania în relația cu diverse autorități (ex. RAR), fără a avea niciun fel de mandat în acest sens.

51. În data de 28.10.2019 petentul s-a aflat din nou în concediu de odihnă, iar în perioada 29.10.2019-02.12.2019 petentul s-a aflat în concediu medical, fiind diagnosticat, conform documentelor medicale depuse de către acesta, cu tulburare anxioasă și depresivă mixtă, tulburări mentale și de comportament datorate folosirii tutunului (diagnostic care, în mod convenabil, este omis din petițiile petentului), tulburare de apetit, gastrită cronică. De asemenea, conform declarațiilor petentului menționate în epicriză, simptomatologia a fost cauzată de (i) conflicte socio-familiale și nu conflicte la locul de muncă, astfel cum se susține la acest moment! (a se vedea biletul de ieșire din spital din data de 20.11.2019) și de (ii) psiho-traume parentale în copilărie fa se vedea fisa de consult medical din data de 13.02.20201.

Conform documentelor medicale, petentul a fost informat despre posibilele reacții adverse ale medicamentelor folosite și despre posibilele consecințe asupra unor activități desfășurate în condiții mai deosebite (șofatul) (a se vedea biletul de ieșire din spital din data de 20.11.2019)

52. În data de 02.12.2019, petentul a revenit la locul de muncă pentru ca, în data de 04.12.2019 petentul să intre din nou în concediu de odihnă. Ca urmare a revenirii din concediu medical, în urma controlului de medicină a muncii efectuat la data de 12.12.2019, petentului i-a fost emis aviz medical apt condiționat, cu obligativitatea de a reveni la control peste 30 de zile și cu obligativitatea de a urma tratamentul prescris.

În urma celui de-al doilea control, efectuat la data de 13.01.2020, petentului a fost găsit inapt

temporar.

În urma celui de-al treilea control, efectuat în luna martie 2021, petentului i-a fost emis aviz apt condiționat, cu interdicția de a conduce vehiculele firmei (dat fiind și evenimentul la care ne vom referi în cele ce urmează).

53. La data de 05.01.2020, deși conform documentelor medicale petentul se afla sub tratament medical de natură a-i afecta capacitățile de a conduce, întorcându-se de la București la Oradea (drum având o distanță de 600 km) petentul a cauzat un accident de circulație cu consecința distrugerii totale a vehiculului de serviciu.

Conform procesului verbal de contravenție, cauza accidentului a fost nereducerea vitezei în cazurile prevăzute de regulament fneadaptarea vitezei în condițiile în care drumul era acoperit cu zăpadă), faptă pentru care petentul a fost sancționat conform art. 101 alin. 1 pct. 9 din OUG 195/2002 privind circulația pe drumurile publice. De asemenea, conform aceluiași proces-verbal, petentul a recunoscut săvârșirea abaterii pentru care a fost sancționat.

Ulterior acestui eveniment, deși conform documentelor medicale petentul se afla în continuare sub tratament medicamentos, au existat cel puțin două situații în care acesta a încălcat interdicția de a conduce vehiculele societății, împrumutând, fara niciun fel de informare sau acord din partea subscrisei, vehiculele altor colegi, astfel cum vom arăta mai jos.

54. Odată revenit din concediul medical, petentul a continuat cu același comportament conflictual, refuzând totodată să îndeplinească orice atribuții de serviciu, în pofida solicitărilor superiorilor săi. Mai mult, pentru a destabiliza punctul de lucru de la Oradea, petentul a organizat un grup de câțiva salariați (,), pe care i-a influențat și instigat în mod constant să participe activ la acțiunile sale conflictuale.

Ca urmare a comportamentului său, conducerea Scania a primit numeroase sesizări la adresa comportamentului total nepotrivit, jignitor și conflictual al petentului, colegii săi solicitând luarea de măsuri urgente și invocând faptul că în lipsa rezolvării situației își vor înainta demisiile (sesizare din data de 14.01.2020 formulată de , sesizarea din data de 14.01.2020 formulată de , sesizare din 13.01.2020 formulată de , sesizare din 17.02.2020 formulată de , sesizare din 17.02.2020 formulată de).

55. În urma multitudinii de reclamații, Scania a fost nevoită să demareze procedura de cercetare disciplinară a faptelor imputate petentului, acestea fiind în esență următoarele:

- ascunderea monitorului unuia dintre colegi, , în data de 10.01.2020;
- închiderea unui coleg, într-o magazie a punctului de lucru;
- împrăștierea conținutului coșului de gunoi care conținea deșeuri/hârtie peste postul de lucru al unui alt coleg, , în data de 08.01.2020;
- conducerea unei mașini de serviciu, în mod neautorizat, în decursul unei perioade în care i-a fost retras temporar dreptul de a conduce mașini de serviciu (în datele de 14.02.2020 și 17.02.2020) conform avizului de medicina muncii, din data de 29.01.2020, comunicat către în data de 30.01.2020.

Raportat la gravitatea și la multitudinea abaterilor săvârșite, precum și având în vedere comportamentul general conflictual al petentului, dar și la faptul că acesta nu se afla la prima abatere, s-ar fi justificat pe deplin aplicarea celei mai grave sancțiuni prevăzute de lege, respectiv concedierea acesteia.

Cu toate acestea, Scania a decis sa acorde o ultima sansa de îndreptare petentului, aplicând sancțiunea avertismentului scris dar atrăgându-i în mod expres atenția acestuia că următoarea abatere va fi sancționată mult mai drastic (Anexa 8- dosarul de cercetare disciplinară, Decizia

de sancționare cu avertisment).

56. Ulterior sancționării sale disciplinare, în pofida avertismentului primit, petentul a continuat cu același comportament conflictual și batjocoritor, la data de 15 iunie 2020 reclamata fiind din nou sesizată despre practici neconforme petrecute la service-ul din Oradea săvârșite de către petent și de grupul colegilor pe care i-a instigat în acest sens, respectiv și . În acest context, a fost nevoită să demareze o nouă cercetare disciplinară, cu privire la săvârșirea unor potențiale abateri disciplinare, respectiv batjocorirea, luarea în derâdere, provocarea, filmarea salariatului în timpul orelor de program, precum și a altor practici de același gen, respectiv filmări, înregistrări și fotografii și luarea în derâdere a unor colegi în timpul programului de lucru, având ca efect crearea unui mediu de lucru tensionat sau degradant.

57. În urma cercetării disciplinare efectuate, având în vedere atât gravitatea cât și caracterul repetat al faptelor și al sancțiunilor aplicate anterior, precum și comportamentul general al petentului, reclamata nu a avut altă opțiune decât aplicarea celei mai grave sancțiuni disciplinare prevăzute de lege, în acest sens fiind emisă Decizia nr.669/13.07.2020 prin care s-a dispus desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă încheiat cu petentul (Anexa 10 - Dosarul de cercetare disciplinară, Decizia de concediere).

Au fost desigur sancționați disciplinar și ceilalți salariați care au participat la săvârșirea abaterii disciplinare, în funcție de gradul de participare dar și de caracterul repetat sau nu al săvârșirii unor abateri disciplinare.

58. Nemulțumit de aplicarea sancțiunilor disciplinare și vehiculând ideea complet nefundamentată de a fi fost hartuit de un număr mare de salariați ai societății, dl a adresat societății, în mod sicanatoriu și cu scopul obținerii unor foloase necuvenite, o cerere, prin care solicita suma de aproximativ 480.000 lei cu titlu de daune morale.

De asemenea, dl a contestat sancțiunile disciplinare ce i-au fost aplicate, în prezent între părți existând pe rolul Tribunalului Ilfov două litigii, ambele aflate în fața primei instanțe:

- dosarul nr. 2526/93/2020, având ca obiect contestare deciziei de concediere
- dosarul nr. 1921/93/2020, având ca obiect, printre altele, obligarea subscrisei la reintegrarea petentului pe postul ocupat anterior intrării în CCC, contestarea deciziei de sancționare cu avertisment, obligarea subscrisei la plata unor daune morale de aproximativ 480.000 lei

În plus, în același scop sicanatoriu, dl a formulat plângeri către toate autoritățile cărora se putea adresa, respectiv:

- Inspectoratul Teritorial de Muncă (nu au fost constatate nereguli care să conducă la aplicarea vreunor amenzi contravenționale în ceea ce privește aspectele sesizate de petent);
- DSP Bihor (nu au fost constatate nereguli care să conducă la aplicarea vreunor amenzi contravenționale în ceea ce privește aspectele sesizate de petent);
- Garda de Mediu (nu au fost constatate nereguli care să conducă la aplicarea vreunor amenzi contravenționale în ceea ce privește aspectele sesizate de petent);
- Autoritatea Națională de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal - Direcția Plângeri (cererea nu a fost soluționată la data prezentei).

Asemenea sesizărilor către celelalte autorități, și sesizarea adresată CNDC este neîntemeiată, așa cum vom arăta în continuare.

59. Reclamata arată că în opinia sa nu există un criteriu de discriminare și nici un tratament diferențiat.

Fapta imputată nu reprezintă un tratament diferențiat (neexistând un criteriu de discriminare), ci poate reprezenta, cel mult, încălcarea unei obligații legale a angajatorului respectiv aceea

de a reintegra salariatul revenit din concediul de creștere și îngrijire copil pe postul ocupat anterior.

60. În ceea ce privește documentele anexate de petent sesizării sale, reclamata arată că DI a anexat petiției sale: (i) fișa de post pe care a refuzat să o semneze la revenirea din CCC și (ii) o a doua fișă de post, despre care susține că ar fi reflectat atribuțiile sale anterior intrării în CCC. În realitate, acest al doilea document nu îi aparține petentului și nu este aferent postului ocupat de acesta, ci unui alt post, ocupat de o altă persoană, dintr-un alt punct de lucru Scania. Mai mult, în încercarea de a induce în eroare cu privire la aceste aspecte, petentul a și anonimizat titularul postului aferent fișei respective.

În ceea ce privește situația petentului, ultima fișă de post semnată și acceptată de către acesta este aceea de responsabil proces, întocmită în anul 2013 (înainte ca acesta să devină Șef Centru Reparații]. Astfel, petentul a refuzat să semneze ambele fișe de post corespunzătoare funcției de Șef Centru Reparații, atât aceea întocmită la data începerii activității aferente acestei funcții, cât și cea comunicată petentului ulterior revenirii sale din CCC.

61. Petentul se mulțumește cu a susține că ulterior revenirii sale din CCC nu i-ar mai fi fost permis să își îndeplinească atribuțiile, însă această susținere este una pur formală, petentul nearătând în concret ce atribuții din noua fișă de post nu ar fi corespunzătoare poziției de coordonare pe care o ocupă. În măsura în care într-adevăr petentul ar fi fost nemulțumit de anumite pretinse sarcini noi/diferite care i s-ar fi impus, nimic nu l-ar fi împiedicat să conteste motivat strict aceste sarcini și să continue să își îndeplinească fără rezerve celelalte atribuții. În realitate însă, după revenirea din CCC, sub pretextul generic că sarcinile atribuite nu ar fi corespunzătoare postului său, petentul a refuzat vehement să își mai îndeplinească orice atribuții de serviciu, perturbând în mod constant activitatea colegilor săi.

62. Cu privire la pretinsa nerespectare de către angajator a obligației de a reintegra petentul pe postul ocupat anterior intrării în CCC, reclamata arată că:

- aceste aspecte nu echivalează cu un tratament diferențiat, neexistând un criteriu de discriminare, ci reprezintă un conflict de muncă ce face de altfel obiectul analizei instanței de judecată în cadrul dosarului nr. 1921/93/2020

- la revenirea din CCC, petentul s-a întors pe postul ocupat anterior, respectiv acela de Șef Centru Reparații;

- atribuțiile specifice postului de Șef Centru Reparații diferă de la un punct de lucru la altul, fără ca aceasta să echivaleze cu un tratament discriminatoriu. Diferențele de atribuții se justifică prin adaptarea postului specificul activității concrete (gradul de încărcare, numărul de salariați, procese specifice ș.a) din cadrul respectivului punct de lucru;

- petentul susține în mod total nefondat că nu i s-ar mai fi permis să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare postului de Șef Centru Reparații (fără să spună în concret ce atribuții i-au fost negate), când, în realitate, cu scopul evident de a destabiliza activitatea societății, petentul este cel care a refuzat cu vehemență să execute orice fel de sarcini, preferând în schimb să perturbe activitatea colegilor săi prin acțiuni batjocoritoare.

- supravegherea activității petentului de către un Șef de Service Senior nu a adus atingere atribuțiilor petentului, și, în plus, a fost o măsură legală, proporționată, în acord cu contractul dintre părți și pe deplin necesară față de comportamentul petentului

63. Referitor la controalele de medicina muncii, acestea au fost efectuate în cadrul singurului furnizor de servicii de medicina muncii cu care subscrisa colaborează (Centrul Medical Unirea i.e Regina Maria), prin intermediul clinicilor partenere (inclusiv clinica Medicris). Prin urmare,

petentul nu a fost supus vreunui tratament diferențiat, nefiind delegată o anumită clinică pentru a gestiona situația petentului, astfel cum acesta încearcă să insinueze.

Cât privește modalitatea efectivă de derulare a controlului și rezultatul său, aceste aspecte țin strict de medicina muncii, nicidecum de activitatea subscrisei, Scania neputând influența în vreun fel procedura de efectuare a controlului sau avizul acordat.

Potentul a înțeles să conteste aceste avize, contestația sa fiind respinsă în mod definitiv, astfel încât orice alegații legate de acest subiect se impune a fi înlăturate.

64. Referitor la Instrumentele de lucru atribuite petentului reclamata arată că:

- Contrar alegațiilor petentului, care susține că acordarea instrumentelor de lucru i-a fost condiționată de acceptarea postului de Șef Service în Ciorogârla, din chiar documentele anexate petiției se poate observa că petentului i-au fost atribuite telefon, laptop și mașină de serviciu. Instrumentele de lucru acordate petentului au fost cele disponibile la momentul respectiv, și, contrar susținerilor petentului, toate instrumentele oferite erau pe deplin funcționale.

- În ceea ce privește telefonul, astfel cum rezultă din politica societății anexată petiției, nu există nicio obligație a Scania în sensul înlocuirii acestuia după doi ani de utilizare. Dimpotrivă, politica specifică expres că durata minimă de utilizare (și nu maximă, așa cum susține petentul) este de doi ani.

- Vehiculul atribuit petentului se afla în perfectă stare de funcționare având verificare ITP valabilă și fiind utilizat în condiții optime de funcționare și fără incidente de către alți colegi,.

- Cât privește alegația potrivit căreia accidentul cauzat de către petent i-ar fi imputabil tot reclamatei, aceasta se menține în același registru al acuzelor defăimătoare și neîntemeiate. Din nou, petentul încearcă să inducă în eroare, omițând să arate cauza reală a accidentului și omițând să depună documentele care ar dovedi contrariul alegațiilor sale

65. Cu privire la bonusul de performanță se arată că în perioada 15.12.2017-30.08.2019, C1M al petentului a fost suspendat - din inițiativa petentului, ca urmare a aflării acestuia în concediu de creștere copil. În plus, din totalul de 105 zile lucrătoare ale lunilor august 2019-decembrie 2019 petentul s-a aflat efectiv la locul de muncă 48 de zile, în restul perioadei aflându-se fie în concediu de odihnă, fie în concediu medical. Mai mult decât atât, în totalul perioadei lucrate din anul 2019 - 48 de zile - în fapt, petentul nu a prestat efectiv activități în favoarea Scaniai. Dimpotrivă, sub pretextul generic că sarcinile atribuite nu ar fi corespunzătoare postului său, petentul a refuzat să își mai îndeplinească orice atribuții de serviciu, perturbând în mod constant activitatea colegilor săi.

Or, bonusul de performanță implică în mod evident atingerea anumitor obiective de performanță, ceea ce, implică per se și desfășurarea unor activități profesionale. În acest context, pretenția petentului în sensul de a-i fi atribuite bonusuri de performanță de care au beneficiat alți salariați ca urmare a atingerii de către aceștia din urma a obiectivelor de performanță, este vădit neîntemeiată.

Prin urmare, acordarea unui bonus petentului ar însemna gratificarea acestuia pentru refuzul de a-și îndeplini atribuțiile și pentru comportamentul său conflictual și batjocoritor la adresa colegilor săi, ceea ce este inadmisibil.

66. Cu privire la cauzele spitalizării petentului reclamata arată că:

-Potrivit documentelor medicale, cauzele tulburărilor mentale și de comportament ale petentului sunt: (i) conflicte socio-familiale conform declarațiilor petentului menționate în epicrizăși nu conflicte la locul de muncă, astfel cum se susține la acest moment! (a se vedea

biletul de ieșire din spital din data de 20.11.2019) și de (ii) psiho-traume parentale în copilărie fa se vedea fisa de consult medical din data de 13.02.2020.

- Prin urmare, aceste tulburări mentale și de comportament ale petentului reprezintă, cel mai probabil, cauza atitudinii permanent conflictuale a petentului și nicidecum efectul acesteia. Dovadă în acest sens stă și faptul că această atitudine conflictuală nu s-a manifestat numai la locul de muncă, ci și în toate relațiile de familie și sociale ale petentului.

- Așadar, deși petentul încearcă să impute angajatorului afecțiunile sale psihiatrice, dată fiind cauza reală a acestora - astfel cum aceasta a fost atestată medical - pretenția petentului privind sancționarea Scania pentru traume cauzate acestuia în copilărie este abuzivă și nejustificată.

67.

respectiv luarea în derândere, în mod batjocoritor, împreună cu salariatul , a salariatului cu privire la filmulețul ofenator realizat de acesta din urmă în data de 5 iunie 2020 și faptul de a fi filmat/inregistrat în mod repetat alți colegi, în timpul programului de lucru ["ne-am tot filmat sau pozat între noi, fără acord, dar nu am primit reclamații ca i-ar fi deranjat"], implicit de a fi efectuat, în timpul programului de lucru activități care nu au legătură cu obligațiile de serviciu. Faptele petentului, atât cele sancționate prin aplicarea avertismentului, cât și cele care au dus la concedierea acestuia nu reprezintă practici de hărțuire morală la locul de muncă, astfel cum această noțiune a fost definită de doctrina și de practica judiciară de-a lungul timpului [sub denumirea de mobbing], respectiv orice conduită abuzivă, prin gesturi, cuvinte, atitudini, care aduc atingere prin caracterul lor sistematic sau prin repetare, demnității ori integrității fizice ori psihice a unei persoane, punând în pericol munca acestuia sau degradând climatul de muncă.

68. Reclamata solicită să se constate că aspectele sesizate de petent nu întrunesc elementele constitutive ale unor fapte de discriminare conform art. 2 alin. (1) și art. 15 din OG. nr. 137/2000, în condițiile în care nu există un criteriu de discriminare, condiție absolut necesară pentru a ne afla în prezența unor fapte reglementate de O.G 137/2000. Faptele imputate se circumscriu unui conflict de muncă, iar competența de a analiza existența pretinselor abuzuri reclamate revine instanțelor de judecată în cadrul celor două litigii aflate de altfel în curs de soluționare nu există un tratament diferențiat care să îi fi fost aplicat petentului, comportamentul Scania fiind unul legal și justificat.

V. Motivele de fapt și de drept

69. Colegiul director reține faptul că petentul reclamă o posibilă faptă de discriminare la întoarcerea din concediu de creștere copil.

70. Față de excepțiile ridicate de reclamata cu privire la faptul că, în opinia sa, nu există un criteriu de discriminare și nici un tratament diferențiat, considerând că fapta imputată nu reprezintă un tratament diferențiat (neexistând un criteriu de discriminare), ci poate reprezenta, cel mult, încălcarea unei obligații legale a angajatorului, respectiv aceea de a reintegra salariatul revenit din concediul de creștere și îngrijire copil pe postul ocupat anterior, CNCD se va pronunța cu respectarea art. 63 alin. 1 din Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și 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.*”

Astfel, în ceea ce privește excepția lipsei unui criteriu de discriminare, Colegiul director o va respinge, întrucât situația indicată de petent și anume discriminarea la întoarcerea din concediul de creștere copil poate sta la originea supunerii petentului la un tratament diferit care

să îl pună într-o situație defavorabilă.

71. Referitor la excepția privind lipsa tratamentului diferențiat, Colegiul director precizează că, 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”.

72. 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.

73. 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. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie ca tratamentul diferențiat să urmărească sau să aibă ca 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. Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în O.G. nr.137/2000, republicată, Colegiul director precizează că, în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1), care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării.

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, precum și Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art. 1 alin. (1) "Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege.,,

74. Potrivit art. 14 din Convenție, privind interzicerea discriminării, diferența de tratament devine discriminare, atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile, fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă.

Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă, "trebuie stabilit că persoane aflate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă". În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul Egalității ca unul dintre principiile generale ale dreptului comunitar.

În sfera dreptului comunitar, principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.

Astfel, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folositei 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.

75. În speță, tratamentul diferențiat nu a fost determinat de criteriul invocat, ci de circumstanțe independente, în legătură directă cu comportamentul la locul de muncă. Reclamata a invocat comportamentul conflictual al petentului care, instigând și alți colegi, a săvârșit o serie de fapte referitor la care conducerea Scania a primit numeroase sesizări din partea salariaților. Unii dintre colegii petentului au solicitat luarea de măsuri urgente, în caz contrar își vor înainta demisiile (sesizare din data de 14.01.2020 formulată de , sesizarea din data de 14.01.2020 formulată de , sesizare din 13.01.2020 formulată de , sesizare din 17.02.2020 formulată de , sesizare din 17.02.2020 formulată de).

76. În urma multitudinii de reclamații, Scania a fost nevoită să demareze procedura de cercetare disciplinară a faptelor imputate petentului (ascunderea monitorului unuia dintre colegi, , în data de 10.01.2020; închiderea unui coleg, i într-o magazie a punctului de lucru; împrăștierea conținutului coșului de gunoi care conținea deșeuri/hârtie peste postul de lucru al unui alt coleg, , în data de 08.01.2020; etc).

77. Cu ocazia audierilor din data de 12.03.2021, petentul nu a negat faptele imputate de reclamată, însă le-a catalogat drept glume menite să destindă atmosfera la serviciu.

Angajatorul nu a putut cataloga acest comportament drept unul care se poate încadra în registrul glumelor ci le-a considerat abateri disciplinare din categoria hărțuirii morale a colegilor de serviciu, demarând procedurile de cercetare disciplinară, a dispus sancționarea inițială a petentului cu avertisment și, ulterior, cu desfacerea contractului de muncă. Împotriva acestor măsuri petentul a demarat acțiuni în justiție, aflate pe rolul Tribunalului Ilfov.

78. Prin coroborarea elementelor probatorii ale dosarului în cauză, Colegiul director consideră că plângerea, astfel cum este prezentată, nu este de natură a evidenția niciun element de fapt,

care să permită, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat petentului, în raport cu persoanele aflate în situații analoage, pe baza unui criteriu menționat și care să fi avut drept consecință juridică afectarea a unui drept recunoscut de lege. În consecință, nu există premisele unei legături de cauzalitate între criteriul invocat de petent și presupusele fapte de discriminare.

79. Având în vedere cele menționate, Colegiul director va constata că nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare (lipsă legătură de cauzalitate între criteriu și faptele sesizate).

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. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare (lipsă legătură de cauzalitate între criteriu și faptele sesizate).
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților:
 - a)
 - b) . Scania România, cu sediul în corn. Ciorogârla, Sos. București nr. 5, Județ Ilfov

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 26.05.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ANDREI – Membru, HORIA GRAMA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru (online), MARIA MOȚA – 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: 03.06.2021

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.