



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 644 din 08.09.2021

Dosar nr.: 707/2020

Petiția nr.: 6166/06.10.2020

Petentă:

Reclamați: Tiger Security, **Obiect:** posibilă discriminare în domeniul muncii

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate:

Tiger Security – Soldat Ghiță Șerban mr. 47-53, sector 3, București

II. Procedura de citare

3. 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, prin intermediul adreselor nr. 6166/13.10.2021 și 6324/13.10.2021, din cauza contextului epidemiologic și a stării de urgență instituită, a solicitat acordul soluționării în lipsă, fără audierea părților, și depunerea unui punct de vedere în temeiul principiului inversării sarcinii probei.

4. Totodată, prin intermediul acelorași adrese, Colegiul director a invocat din oficiu excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru aspectele ce țin de respectarea sentințelor judecătorești.

5. Procedura legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

6. Petenta a sesizat Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării considerând că este discriminată de angajator întrucât din anul 2018 a fost hărțuită moral. Aceasta precizează că a fost angajata reclamatei din septembrie 2016, pe funcția de agent de securitate, pe perioadă nedeterminată. Ulterior, din anul 2018, aceasta și-a desfășurat activitatea în sediul BRD Victoria și, pentru că ar fi solicitat încasarea tuturor drepturilor și a unui program similar celorlalți colegi, reclamata ar fi dispus încetarea contractului de muncă începând cu 25.08.2018. Petenta precizează că s-a adresat instanței de judecată pentru a contesta măsura reclamatei, care a dispus repunerea petentei pe funcție.

7. Petenta susține că, în urma stresului ocazionat de actele de discriminare și de hărțuire morală asupra ei, problemele de sănătate s-au agravat, deteriorându-se vizibil, boala vitiligo pe piele s-a extins, aflându-se în imposibilitatea de a găsi un alt loc de



muncă. Aceasta precizează că se confruntă cu probleme de respirație iar problemele stomatologice nu le poate rezolva din cauza veniturilor reduse și din lipsa plății contribuțiilor de asigurări de sănătate.

8. Petenta susține că, fără acordul său, a fost angajată la firma Tehno Security cu timp parțial de lucru deși aceasta lucra în ture la sediul BRD Victoria.

9. Petenta menționează că, începând cu 29.07.2020, reclamata i-a trimis convocatoare cu solicitări ilegale în opinia petentei, de a se prezenta pentru angajare deși aceasta consideră că se putea reactiva contractul individual de muncă fără prezența sa. Astfel, aceasta susține că i se solicită aceleași acte deși acestea există la dosarul de personal și faptul că reclamata refuză să-i facă dovada plății contribuției asigurărilor de sănătate. Totodată, aceasta susține că, deși s-a prezentat la sediul angajatorului, nu i s-a pus la dispoziție echipamentul necesar, fiindu-i solicitat să revină a doua zi. Echipamentul primit ulterior a fost incomplet, aceasta sesizând și alte aspecte pe care le consideră șicanatorii. În final, aceasta precizează că i s-a reactivat contractul individual de muncă începând cu 07.10.2020, la o lună distanță de data la care aceasta a fost prezentă la sediul reclamatei.

10. Petenta reclamă faptul că se pune presiune pe aceasta, prin ilegalități evidente pentru a fi concediată. Acesteia i s-a impus un program de 8 ore, de luni până vineri, în timp ce colegii săi își desfășoară activitatea în ture de 24 ore cu 72 ore liber.

11. Susținerile reclamațiilor

12. Reclamații, prin notele depuse, susțin că societatea deține 2190 angajați, petenta fiind singura persoană cu care aceasta are dificultăți.

13. Petenta a fost angajată în funcția de agent de securitate la Societatea G4S Secure Solution S.R.L., din luna mai 2016, fiind detașată la Agenția BRD Victoria. Ulterior, Contractul de prestări servicii de pază și protecție pentru obiectivul Agenția BRD Victoria a fost preluat de către reclamată. Ca urmare a acestui fapt, reclamata a încheiat cu petenta un Contractul individual de muncă, încheiat la data de 25.05.2018, stabilindu-se o perioadă de probă de 90 de zile, perioadă necontestată de petentă. Așadar, reclamata a considerat că, din punctul de vedere al relației de muncă între reclamată și petentă, aceasta este nou angajată. Întrucât munca desfășurată de petentă, cât și atitudinea avută, în perioada de probă, în colectivul în care și-a desfășurat activitatea, a condus la un climat de lucru dificil și nu a generat rezultatele așteptate pentru un serviciu de securitate, astfel reclamata dispunând măsura încetării Contractului individual de muncă.

14. Ținând cont de faptul că prin Decizia Civila nr. 1771, pronunțată la data 25.06.2020, Curtea de Apel București a dispus anularea măsurii de încetare a Contractului individual de muncă încheiat la data de 25.05.2018 și reintegrarea petentei, reclamata, începând cu data comunicării deciziei, a întreprins toate demersurile necesare în vederea reintegrării acesteia (ex. medicina muncii, solicitare de documente în cazul în care acestea au suferit modificări etc.), dar s-a lovit de refuzurile/ motivele/ tergiversările nejustificate ale petentei, cu unicul scop de a nu se prezenta la serviciu.

15. Reclamata a emis Decizia nr. 1610 în care se stipulează atât faptul că începând cu data de 07.10. 2020, se anulează Decizia nr.1416 din data de 25.08.2018, cât și faptul că, începând cu aceeași dată, Contractul individual de muncă înregistrat la data de

25.05.2018 este activ.

16. Decizia i-a fost comunicata petentei împreună cu înscrisul denumit Convocator nr. 335/25.09.2020 și transmis prin executor judecătoresc prin care i se aducea la cunoștință, printre altele, și faptul că începând cu data de 07.10.2020, este planificată în serviciu, la Agenția BRD Victoria, în tura de 8 ore/zi, în intervalul 07.00 -15.00, în zilele lucrătoare, conform Contractului individual de muncă anterior prevăzut. Cu toate acestea, petenta a refuzat să se prezinte la serviciu, din 07.10.2020 până la data de 16.10.2020 inclusiv, fără a face dovada unor motive justificate (inclusiv medicale). Având în vedere situația creată, reclamata a fost nevoită să dispună cercetare disciplinară pentru aceasta, petenta neprezentându-se, transmițând doar un e-mail în ziua convocării, e-mail în care nu se regăsește niciun motiv obiectiv care să motiveze lipsa acesteia. Ca urmare a cercetării disciplinare, a fost emisă Decizia nr. 366 din data de 26.10.2020, aplicându-i-se sancțiunea prevăzută de dispozițiile art. 248 alin. 1 lit. e din Codul muncii, respectiv desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

17. Reclamata precizează că i-a plătit petentei, integral, despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat de la data de 25.08.2018 până la data reintegrării, respectiv 06.10.2020. De asemenea, reclamata i-a plătit și daunele morale în cuantum de 3000 lei, precum și cheltuielile de judecată în cuantum de 59,22 lei dispuse de instanță, prin aceeași Decizie.

18. Reclamata susține că pentru activitatea desfășurată în perioada iunie - august 2018, petentei i-au fost plătite toate drepturile salariale, prin virament bancar, în contul indicat la angajare, pentru activitatea prestată în fiecare lună, pe baza pontajelor de activitate.

19. Față de sesizarea petentei că nu i s-au acordat fluturașii de salariu, reclamata aduce clarificări: ținând cont de faptul că la momentul respectiv în cadrul societății își desfășurau activitatea un număr de aproximativ 1.800 de angajați, dispusi pe tot teritoriul României, efortul logistic pentru întocmirea și distribuirea fluturașilor de salarii pentru tot personalul ar fi fost unul nejustificat de mare, în condițiile normelor legale cu privire la protecția datelor cu caracter personal. Datele conținute de acest tip de document, care nu este obligatoriu prin legislația muncii, sunt incluse în lista datelor personale protejate de legislație.

20. Reclamata precizează că, pe lângă toată corespondența depusă la dosar, rezultă că au fost depuse toate diligențele pentru a o reintegra pe petentă, dar aceasta s-a lovit de refuzul petentei sau de tergiversare.

21. Față de sesizarea petentei referitoare la desfășurarea programului de lucru, reclamata precizează că, în baza contractului individual de muncă al petentei, norma întregă este de minim de 8 ore/zi, cu posibilitatea de a presta ore suplimentare, la solicitarea angajatorului și cu acordul angajatului. Reactivarea Contractului individual de muncă al petentei înseamnă disponibilitatea acesteia de a presta orele de muncă, în conformitate cu clauzele contractuale. În cadrul reclamatei, există un număr de peste 2.200 de angajați, dintre care, începând cu luna august 2020, peste 750 agenți de securitate și-au desfășurat activitatea în baza unui program de lucru de 8 ore/zi. Așadar, aceasta arată că un procent de aproximativ 35% din angajații reclamatei lucrează un program asemănător cu al petentei.

22. Reclamata apreciază că nu se poate retine fapta de hărțuire morală deoarece

petenta a refuzat să se prezinte la locul de muncă, deși a fost chemată în repetate rânduri; reclamata, fiind de bună - credință, a depus toate diligentele pentru a o reintegra, dându-i curs solicitărilor sale, unele dintre ele fiind vădit șicanatoare iar, ca urmare a reintegrării, aceasta nu a dorit să se prezinte la post, reclamata i-a plătit toate drepturile salariale convenite, până la data de 06.10.2020 (data reintegrării efective), în conformitate cu dispozițiile Deciziei Civile nr. 1771/25.06.2020 pronunțate de Curtea de Apel București. Astfel, reclamata concluzionează că, atât timp cât petenta nu a fost prezentă la locul de muncă, nu ar fi putut fi îndeplinite condițiile unei presupuse hărțuiri morale. Petenta a avut o atitudine necooperantă, acuzatoare și uneori agresivă, invocând motive fără o bază reală, doar pentru a se face totul doar cum dorește aceasta, în caz contrar, considerându-se ca este discriminată, fără a indica un criteriu interzis sau hărțuită moral, dar fără a fi prezentă la locul de muncă.

23. Reclamata contestă faptul că la doar s-a depus o înregistrare audio care, în opinia sa, nu demonstrează fapta sesizată de discriminare sau hărțuire dar care încalcă dreptul la viață privată.

IV. Motivele de fapt și de drept

24. Potrivit dispozițiilor art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008, „(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”.

25. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul urmează a analiza excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru aspectele ce țin de respectarea sentințelor judecătorești.

26. Astfel, Colegiul director urmează să admită excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în raport cu obiectul petiției, întrucât aspectele invocate de petentă se referă la punerea în executare a sentințelor judecătorești, de punere în aplicare a acestora, ale căror competență revine instanțelor de judecată.

27. Colegiul director reține că petenta consideră că este discriminată și hărțuită de către angajator, reclamând aspecte legate de repunerea pe poziția deținută anterior, în urma Deciziei judecătorești prin care se dispune anularea măsura încetării contractului de muncă al petentei. Colegiul director reține faptul că reclamata arată că petenta a refuzat să revină la programul de lucru, în urma rechemării acesteia după activarea contractului de muncă.

28. Colegiul director constată că petenta nu a indicat un criteriu de discriminare în baza căruia s-au săvârșit presupusele fapte de discriminare, așa cum este prevăzut de O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

29. O.G. nr. 137/2000, la art. 2 alin. 1 prevede: „Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate,

a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

30. Astfel se poate considera discriminare:

- ✓ o diferențiere
- ✓ bazată pe un criteriu
- ✓ care atinge un drept.

31. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al O.G. nr. 137/2000: „exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”).

32. Prin nediferențiere judecătoria Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) înțeleg în primul rând tratamentul egal al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: „art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară” (Marckx împotriva Belgiei, 13 iunie 1979, §32) sau „analoagă” (Van der Mussele împotriva Belgiei, 23 noiembrie 1983, §46) ori „relevant similară” (Fredin împotriva Suediei, 18 februarie 1991, §60), ulterior fiind utilizată sintagma „analoagă ori relevant similară” (Sheffield și Horsham împotriva Regatului Unit, 30 iulie 1998, §75).

33. Colegiul director reține că, în conformitate cu jurisprudența CEDO, statele contractante au o marjă de apreciere în a stabili dacă și în ce măsură diferențele în situații de altfel similare justifică un tratament diferit în drept. Marja de apreciere variază în funcție de împrejurări, obiectul și fondul cauzei. (Rasmussen împotriva Danemarcei, 28 noiembrie 1984, §40). Chiar dacă statele au o marjă de apreciere, justificarea trebuie evaluată în raport cu principiile care prevalează în mod normal într-o societate democratică (Ünal Tekeli împotriva Turciei, 16 noiembrie 2004, §50). Marja de apreciere este mai largă în domeniul măsurilor generale de strategii economice sau sociale, întrucât autoritățile naționale sunt cele care cunosc mai bine decât o instanță internațională care sunt interesele publice în domeniul economic și social (Zeman împotriva Austriei, 29 iunie 2006, §33).

34. Colegiul director a analizat petiția exhaustiv unind excepția cu fondul. Astfel, Colegiul director face referire la existența unui tratament diferențiat care poate exista între două sau mai multe persoane aflate în situații comparabile raportându-se la un criteriu de discriminare. Colegiul Director reține că art.2 alin(1) nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece, criteriile *expressis verbis*, enumerate de lege, sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu” oferind, astfel, posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare.

35. Coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea, astfel cum a fost formulată și definiția discriminării, prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat petentului și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

36. Totodată, în lipsa unui criteriu de discriminare și din analiza excepției de necompetență invocată de părțile reclamate, Colegiul director constată faptul că

obiectul petiției nu intră sub incidența prevederilor O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, faptele sesizate fiind de competența instanțelor de judecată, reprezentând, mai degrabă, un litigiu de muncă, în esență fiind contestate acțiunile angajatorului prin care, în urma unei sentințe judecătorești, petenta urma să fie repusă de poziția deținută 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, cu unanimitatea membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admiterea excepției necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.
2. O copie se va transmite părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: -

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 din data de 08.09.2021 au fost:

ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru, GRAMA Horia – Membru (online), HALLER István – Membru, LAZĂR Maria – Membru, MOȚA Maria – Membru, OLTEANU Cătălina – 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.**

**Data redactării: 23.09.2021
M.L./A.B.**

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.