



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 638 Din 01.09.2021

Dosar nr.: 43/2021

Petiția nr.: 539/25.01.2021

Petent(ă):

Reclamat(ă): Scania România SRL(R1), (R2)

Obiect: posibilă discriminare și hărțuire pe criteriul calității de avertizor și boală cronică necontagioasă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1. prin reprezentant legal BIRIȘ GORAN SPARL cu sediul ales București, Sector 1, Bdul. Aviatorilor, nr.47, Cod RO - 011853

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. Scania România SRL(R1) cu sediul Sos. București nr. 5, com. Ciorogârla, jud. Ilfov cu sediul procesual ales

3. administrator în cadrul Scania România cu sediul în Sos. București nr. 5, com. Ciorogârla, jud. Ilfov cu sediul procesual

II. Citarea părților

4. În temeiul art. 20 alin(4) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura legală de citare a părților.

5. Prin adresa nr. 2038/16.03.2021 au fost citată părțile pentru termenul stabilit în data de 12.04.2021, ora 10.00. La ședința de audieri părțile au primit un nou termen în cunoștință pentru data de 10.05.2021 ora 10.30.

6. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

7. Petenta a fost angajata părții reclamate timp de 18 ani, ocupând diverse funcții -



Director/Manager economic, în cadrul grupului de societăți al primei părți reclamate. Inițial, petenta a lucrat la sucursala din Slovacia iar, ulterior, având în vedere situația dificilă prin care trecea sucursala din România, a fost încheiat un Contract Global de detașare în România.

8. Petenta este cetățean slovac, angajatul părții reclamate și se consideră hărțuită pe baza a două criterii, calitatea de avertizor și boală ivită în perioada martie-aprilie 2020 prin emiterea de către Societate a Deciziei de nr. 442 din data de 16.04.2020 privind desfacerea disciplinară a Contractului individual de muncă nr. 419/31.05.2019.

9. În perioada ianuarie-februarie 2020 petenta a analizat situația financiară a Societății și a constatat existența unor nereguli. În data de 5 martie 2020, a participat la ședința Consiliului de Administrație a societății mame organizată în Suedia și a raportat toate neregulile săvârșite de părțile reclamate.

10. Petenta a raportat către societatea-mamă toate neregulile după ce, în nenumărate rânduri, a fost supusă unor acte de hărțuire și de presiune din partea părții reclamate (R2) pentru a modifica diferite informații sau date financiare ce priveau activitatea părții reclamate (R1).

11. Începând cu data de 13 martie 2020, petenta a început să manifeste simptome de boala, durere intensă de cap, stare accentuată de oboseală, tensiune arterială oscilantă și, nefiind familiarizată cu sistemul medical din România, a decis să întreprindă anumite investigații în Slovacia (țara natală).

12. Plecarea petentei în Slovacia a coincis cu existența îmbolnăvirilor cu Covid-19. În data de 13.03.2020, după finalizarea programului de lucru, petenta a solicitat printr-un e-mail să i se aprobe ca timp de 2 săptămâni să își poată desfășura activitatea online din țara natală. Partea reclamată (R2) a fost de acord cu această solicitare.

13. Petenta a menționat în corespondența avută prin intermediul e-mail-ului din 15 martie 2020 (Anexa 10) că, în situația în care partea reclamată(R2) - Directorul general al Scania Romania nu ar fi de acord cu solicitarea acesteia, petenta s-ar fi întors în România în ziua de duminică.

14. În data de 14 martie 2020, a transmis un e-mail de informare (Anexa 10) către partea reclamată R2 și către dl. A. O. (Directorul de Resurse Umane) cu privire la situația în care se afla la acel moment, solicitând în același timp permisiunea de a lucra de acasă pe parcursul perioadei de izolare. Ca urmare a răspunsului lipsit de înțelegere și cooperare primit de la partea reclamată (R2), a revenit pe data de 15 martie cu explicații suplimentare în acest sens. Petenta a adăugat că voia să își consulte medicul personal. În mail-ul din 15 martie 2020, a clarificat că avea „durere de cap, tensiune arterială instabilă” și se simțea „foarte obosită”.

15. Petenta precizează că este de notorietate faptul că sistemul medical din România prezenta la acea dată (i.e. declanșarea epidemiei Covid-19) diferențe semnificative față de un sistem medical care îi putea asigura un serviciu medical adecvat bolii cronice de care suferea.

16. Există o practică comună, la nivelul grupului Scania, să le fie permis salariaților străini să se ducă la consultații la medicul personal, chiar dacă acesta se află în țara

de proveniență. Pe durata celor 18 ani de când petenta a fost salariată societăților din grupul Scania, i s-a acordat permisiunea de a fi consultată de către medicul său personal din Slovacia și nu a primit vreo obiecție în acest sens.

17. Petenta a fost nevoită să stea în carantină la întoarcerea în Slovacia, întrucât venea dintr-o țară aflată pe lista roșie.

18. În data de 15 martie 2020, partea reclamată R2 - reprezentantul legal al Societății a transmis un e-mail prin care a enumerat măsurile adoptate de către Societate în contextul prevenirii răspândirii infectării corona virusului SARS-Cov-2 (Anexa 14) prin raportare la instrucțiunile oficiale ale autorităților. La primul punct, se menționează expres faptul că toți angajații vor lucra de acasă, cu excepția managerilor de service, recepționarilor, fore-man-ilor, gestionarilor și a personalului din cadrul Serviciului de asistență, cu îndatoriri legate de: livrare de camioane / autocare, preluare sau transmitere de documente fizic, prelucrare documente sau transfer fizic de bani. Directorul economic (poziție ocupată de petentă) nu era obligat să se prezinte fizic la sediu pentru a-și îndeplini atribuțiile. Tot în cursul aceleiași zile, dl. A. O. a revenit cu un e-mail prin care oferea informații privind implementarea măsurilor prezentate de partea reclamată R2 (Anexa 15) și nu interveniseră modificări cu privire la sfera salariaților ce urmau să lucreze de acasă. De asemenea, urma să primească acte adiționale privind telemunca, însă, până la momentul concedierii petentei, aceasta nu a primit acest act adițional pentru a fi semnat. Cu toate acestea, în urma e-mail-ului primit de la Directorul de Resurse Umane, toți membrii departamentului economic s-au organizat astfel încât munca efectuată de acasă să se desfășoare într-o manieră eficientă (Anexa 15).

19. Începând cu data de 16 martie până la data de 31 martie (când i s-a restricționat accesul la serverul Scania Romania și, implicit, a fost împiedicată să își folosească adresa de e-mail alocată de către angajator), și-a îndeplinit toate sarcinile aferente postului de Director economic cu profesionalism, utilizând internetul, laptop-ul și telefonul mobil. Din centralizatorul privind corespondența e-mail din acea perioadă (Anexa 16), reiese în mod evident faptul că, în pofida stării sale de sănătate precare, a fost destul de activă și disponibilă pentru a îndeplini atribuțiile de Director economic și nu se poate susține că s-ar fi regăsit în ipoteza concediului de odihnă ori în cazul absențelor nemotivate.

20. Absența fizică de la locul de muncă din România nu a periclitat activitatea Scania Romania atât timp cât a fost activă prin mijloacele de telecomunicație și a colaborat efectiv cu echipa în derularea activității.

21. În data de 19 martie 2020, petenta a fost supusă unui control medical în urma căruia a fost emis un raport medical (Anexa 20), prin care i s-a recomandat să stea în concediu medical și să urmeze o anumită conduită ca tratament. Cu toate că, la momentul respectiv, cea mai bună opțiune ar fi fost să își suspende contractul de muncă prin concediu medical, având în vedere relația tensionată de muncă, a preferat să nu îndeplinescă aceste formalități, deoarece a sperat că desfășurarea muncii de acasă ar fi îmbunătățit oricum starea sănătății sale și, în același timp, nu ar fi fost expusă la reproșuri și agresiuni verbale din partea șefului său direct.

22. Pe data de 30 martie 2020, a transmis un e-mail către colegii săi din

departamentul de resurse umane din grupul Scania prin care le-a explicat situația cu privire la starea sa de sănătate și cu privire la motivele deplasării sale în Slovacia (Anexa 25). Ulterior, a primit o invitație la o conferință Online din partea dnei. J. F. (reprezentanta departamentului de resurse umane al societății-mame), ce urma a avea loc pe 31 martie 2020 în cadrul acestei conferințe organizate prin Skype, a fost informată de partea reclamată R2 (reprezentantul legal al Scania Romania) și dna. J. F. (Directorul de Resurse Umane al grupului Scania) despre încetarea Contractului Global de Detașare în conformitate cu art. 10.2 și art. 10.3 pe motivul săvârșirii unor pretinse abateri disciplinare. Aceștia nu i-au indicat și nu i-au descris, în concret, care ar fi fost faptele pretins săvârșite de către petenta. De aceea, nici în scrisoarea de încetare transmisă nu au fost menționate și analizate faptele ce ar fi putut să constituie abateri disciplinare. Atitudinea acestora a fost manifestată prin respingere și prin refuzul de a-i comunica un minim de argumente de natură să lămurească motivele îndepărtării sale.

23. Cu privire la conferința Skype din data de 31.03.2020, s-a susținut, în mod eronat, de către Scania Romania în dosarul 1561/93/2020 aflat pe rolul Tribunalului Ilfov, ce are drept obiect contestarea Deciziei de concediere, faptul că a fost informată despre concluziile cercetării disciplinare efectuate ca urmare a numeroaselor plângeri formulate la adresa sa și a feedback-ului negativ transmis de către colegii săi. De asemenea, în minuta conferinței din 31.03.2020 (depusă de Scania Romania în dosarul de la instanță), se menționează că petenta a refuzat să ia parte la întâlnirea de la Senec, dar a anunțat că nu se poate prezenta având în vedere starea sa de sănătate și restricțiile COVID. Drept urmare, aceasta a participat la întâlnire prin videoconferință. Acuzațiile concretizate în exemplele enumerate în această minută nu au fost aduse la cunoștința sa pe durata conferinței telefonice și această minută nu redă fidel discuțiile avute în cadrul videoconferinței, în care nu au fost explicate în mod clar motivele încetării Contractului Global de Detașare; în plus, nici această minută nu i-a fost comunicată de către dna. J. F.

24. Ulterior conferinței Skype, la aceeași dată (i.e. 31 martie 2020) a primit scrisoarea privind încetarea Contractului Global de Detașare (Anexa 26) și i-au fost acordate 30 minute pentru a șterge informațiile personale de pe laptop, urmând să fie restricționat accesul la serverul și datele grupului Scania (măsură cu efect imediat). Petenta arată că scrisoarea a fost semnată pe data de 30 martie 2020, înainte să aibă loc conferința online din data de 31 martie 2020, și înainte să i se fi oferit șansa de a se apăra. Astfel, nu i-a fost respectat dreptul la apărare și s-a dispus încetarea Contractului Global de Detașare pe motivul săvârșirii unei abateri disciplinare conform art. 10.2 - 10.3 din Contractului Global de Detașare, fără descrierea faptelor săvârșite.

25. Conform prevederilor art. 10.2, Contractul Global de Detașare va înceta imediat pentru motive în legătură cu comportamentul său caracterizat prin săvârșirea unor abateri disciplinare conform legii aplicabile Societății (i.e. legea română) și care constituie motive de concediere și în conformitate cu legea aplicabilă societății Scania Slovakia s.r.o. Petenta subliniază că, la momentul încetării Contractului Global de Detașare, Contractul de muncă cu Scania România era în vigoare și nu i

se adusesse la cunoștință că ar fi săvârșit abateri disciplinare în derularea raportului de muncă cu Scania România.

26. Conform susținerilor Societății în dosarul 1561/93/2020 înregistrat pe rolul Tribunalului Ilfov, rezilierea Contractului Global de Detașare a avut loc ca urmare a raportului întocmit de dna. J. F. (prezentat în acel dosar). Respectivul raport nedatat nu i-a fost comunicat vreodată pentru a avea posibilitatea de exercitare a dreptului de apărare.

27. Având în vedere că această procedură privind încetarea Contractului Global de Detașare și a contractului de muncă încheiat cu Scania Slovacia au fost efectuate în mod nelegal, a formulat contestații la instanțele judecătorești competente din Slovacia în acest sens, dovedite prin Confirmările electronice obținute de la instanța din Slovacia (Anexa 28), aceasta reprezentând o altă dovadă că înlăturarea petentei din grupul Scania a avut la bază calitatea de avertizor o reprezintă și adevărul privind suspendarea eficacității procedurii de concediere emisă de către Inspectoratul de Muncă din Bratislava (Anexa 29), care a suspendat rezilierea legală a contractului de muncă cu Scania Slovacia în vederea protejării unui salariat care are calitatea de denunțator de activități antisociale.

28. Ca urmare a primirii acestei scrisori de încetare, petenta a transmis o adresă către Departamentul de Resurse Umane al grupului Scania (Anexa 30) prin care a reiterat că nu este posibilă încetarea Contractului Global de Detașare pentru motivele invocate, deoarece, în cadrul conferinței online, au existat doar declarații verbale, fără a se indica în concret ce abateri a săvârșit petenta.

29. De asemenea, petenta este convinsă că această încetare a avut loc ca o consecință a raportării către societatea-mamă a neregulilor sesizate la Scania Romania și a opiniilor sale care sunt contrare celor ale administratorului Societății.

30. Conform corespondenței e-mail din data de 2 aprilie 2020 (Anexa 34), Directorul de Resurse Umane al Scania Romania i-a solicitat confirmarea pentru a încheia un acord de încetare a Contractului de muncă și i-a menționat expres faptul că, în situația în care va refuza acest lucru, va apela la soluția desfacerii disciplinare a Contractului de muncă, în pofida faptului că nu se desfășurase la acel moment o cercetare disciplinară prealabilă, în urma căreia să se constate că a săvârșit abateri disciplinare. Practic, Scania Romania a dorit să creeze o aparență de legalitate a concedierii, care se realiza pe alte motive decât cele disciplinare. Procedura disciplinară avea un rol pur formal pentru „a crea aparența de legalitate” a concedierii petentei, deoarece, din mesajul recepționat, era evident că cercetarea disciplinară urma să se finalizeze cu o decizie de concediere. Așadar, *de facto*, constatarea abaterilor disciplinare a avut loc înaintea desfășurării cercetării disciplinare prealabile, ceea ce încalcă prevederile imperative ale art. 251 alin. (1) din Codul Muncii.

31. În data de 3 aprilie 2020, petenta l-a informat pe Directorul de Resurse Umane al Scania Romania de faptul că este în concediu medical (Anexa 34) și a procedat și la transmiterea certificatului medical (Anexa 32). În data de 1 aprilie 2020, s-a emis un certificat de concediu medical valabil inițial până la data de 23 aprilie 2020, ulterior fiind prelungit succesiv până la data de 14 mai 2020, respectiv 10 iunie 2020 (Anexa

31).

32. De asemenea, J. S. a adăugat că a avut posibilitatea de a primi sprijin în ceea ce privește relocarea lucrurilor din România până pe 13 aprilie 2020 (Anexa 34), urmând ca, după această dată, lucrurile să fie depozitate și petenta să suporte toate costurile aferente serviciilor de relocare. Acest „sprijin” era condiționat atât de returnarea echipamentelor oferite de Societate pentru desfășurarea activității, cât și de încetarea Contractului de muncă în România, prin acordul părților. Cu alte cuvinte, Scania i-a comunicat că nu mijlocește relocarea bunurilor petentei, dacă aceasta nu acceptă încetarea, prin acord, a Contractului de muncă (practic semnarea unui document antedat - ceea ce i s-a părut inacceptabil la nivelul directorilor departamentelor de resurse umane).

33. Scania Romania a procedat la comunicarea convocării petentei la cercetarea disciplinară prealabilă (Anexa 35). În pofida faptului că reprezentantul legal al Societății și Directorul de Resurse Umane al Societății aveau cunoștință că petenta se afla în Slovacia, au comunicat convocatorul doar la adresa din București, acest lucru rezultând chiar din document (i.e. ”Prezenta informare este trimisă prin curier la adresa din Certificatul dvs. de reședință în România, Drumul Potcoavei 71 A, Voluntari, Ilfov). **34.** Astfel, petenta susține că se poate observa reaua-credință manifestată de către partea reclamată prin transmiterea convocatorului la cercetare disciplinară la adresa de reședință din România, din moment ce era cunoscut de către reprezentanții părții reclamate faptul că petenta se afla la acel moment în Slovacia. Ulterior, a fost informată de către vecinul său că a primit respectivul document.

35. În convocatorul transmis (Anexa 35), se menționează că *„obiectul cercetării disciplinare se referă la comportamentul dvs. în relație cu compania, având în vedere că începând cu data de 16 martie 2020 până la momentul prezentei convocări, nu v-ați prezentat la serviciu, nu aveți depusă și aprobată de superiorul ierarhic o cerere de concediu de odihnă, nu vă aflați în concediu medical și nu aveți acordul superiorului ierarhic - Directorul General pentru lucrul de acasă. Obiectul îl reprezintă de asemenea respectarea prevederilor Deciziei Directorului General nr. 365/ 16.03.2020 prelungită prin decizia 361/ 26.03.2020 privind posibilitatea unor angajați de a lucra de acasă”*. De asemenea, cercetarea disciplinară urma să aibă loc la data de 07.04.2020, ora 12.00 la sediul părții reclamate din județul Ilfov. Or, atât la data recepționării convocatorului, dar și la data programată pentru cercetare, petenta se afla în concediu medical și, oricum starea de sănătate, precum și măsurile implementate de autorități pentru prevenirea răspândirii coronavirusului SARS-Cov-2 nu îi permiteau să călătorească în România. În plus, chiar dacă ar fi călătorit în România, restricțiile de la acel moment ar fi impus să petreacă 14 zile în carantină în România. Acest aspect relevă încă o dată comportamentul abuziv al părții reclamate, și faptul că, prin convocare, s-a urmărit numai hărțuirea petentei prin adăugarea unui element de presiune suplimentar pentru a o determina să „accepte” încetarea Contractului de muncă.

36. În data de 16 aprilie 2020, Directorul de Resurse Umane din România i-a comunicat prin e-mail (Anexa 36), Decizia de concediere disciplinară. De asemenea,

Directorul de Resurse Umane din România a condiționat emiterea adevărului care să ateste activitatea desfășurată în România de îndeplinirea anumitor condiții, deși conform art. 7 alin. (5) din Hotărârea Guvernului nr. 905/ 2017 privind registrul general de evidență al salariaților, *„la încetarea activității salariatului, angajatorii au obligația să îi elibereze acestuia o adevărul care să ateste activitatea desfășurată de acesta, durata activității, salariul, vechimea în muncă și în specialitate, precum și un extras din registru”*. Astfel, Scania Romania era obligată să îi elibereze această adevărul, fără a impune condiții suplimentare neprevăzute de lege. Din nou, Societatea acționează cu încălcarea prevederilor legale.

37. Convocarea la cercetarea disciplinară prealabilă pentru data de 7 aprilie 2020 și Decizia adoptată de către Angajator pe data de 16 aprilie 2020 a fost emisă în pofida faptului că petenta a comunicat certificatul de concediu medical din Slovacia, iar partea reclamată avea cunoștință că aceste documente ar intra în conflict cu suspendarea efectelor Contractului de muncă pe perioada 1 aprilie - 23 aprilie (prelungită ulterior până la 14 mai, respectiv 10 iunie 2020), Codul muncii interzicând încetarea unui contract de muncă pe perioada suspendării de drept (i.e. cazul concediului de incapacitate de muncă temporară) în conformitate cu art. 60 alin. (1), lit. a) din Codul Muncii. S-a reținut și în jurisprudența instanțelor judecătorești, faptul că *„norma a fost edictată de legiuitor, în mod evident, ca o măsură de protecție a salariatului și în favoarea acestuia, motiv pentru care și instanța este obligată să o interpreteze în același sens. adică fără a face distincții pe care legea nu le prevede”*.

38. În opinia Societății, petenta a săvârșit următoarele abateri disciplinare:

a) fapta de a părăsi, cu încălcarea disciplinei muncii, locul de muncă și de a nu se mai prezenta la serviciu începând cu data de 16.03.2020, deși nu a primit aprobarea prealabilă a superiorului ierarhic cu privire la efectuarea concediului de odihnă și nici acordul superiorului direct cu privire la efectuarea muncii de la domiciliul situat în afara României;

b) fapta de a nu asigura direct și nemijlocit, prin prezența ei fizică, atribuțiilor ce îi reveneau și care erau imperios necesare în această perioadă de criză profundă, echipa de management a Scania neputând să se bazeze pe implicarea Salariatei cu privire la realizarea atribuțiilor acesteia;

c) fapta de a ignora, prin părăsirea României în data de 14.03.2020, atât recomandările autorităților române, cât și instrucțiunile Scania cu privire la evitarea călătoriilor în această perioadă;

d) fapta de a afecta grav, prin părăsirea locului de muncă, îndeplinirea atribuțiilor de coordonare și control ce îi reveneau cu privire la gestionarea perioadei de criză COVID 19 (Salariata neasigurând coordonarea, prin prezența fizică, la birou, așa cum s-a decis la nivelul companiei în 16.03.2020 și așa cum s-a și realizat de către ceilalți membri ai echipei de management, prin rotație).

39. După ce a acceptat să fie detașată la Scania Romania, partea reclamată R2 a insistat să înceapă să își îndeplinească atribuțiile de Director economic înainte de semnarea contractului individual de muncă (practic fără să cunoscă condițiile contractuale). Petenta a fost de acord, fiind vorba despre o societate din grupul Scania și pentru că se aștepta la condiții contractuale similare (mai ales în ceea ce

privește drepturile salariale) sau mai favorabile decât cele aplicabile în ultima sa detașare din Ucraina - așa cum este practica obișnuită aplicabilă societăților din grupul Scania la nivel global. Spre surprinderea și dezamăgirea sa, condițiile contractuale au fost degradate în mod nedrept comparativ cu cele aplicabile relației de muncă desfășurate în Ucraina. Salariul său a fost redus cu 25%, în pofida faptului că avea responsabilități suplimentare, deoarece fusese desemnată Directorul economic pentru Scania Romania și Scania Bulgaria. Partea reclamată R2 a făcut o glumă cu privire la acest aspect, afirmând că „am pașaportul greșit”. Acesta i-a explicat faptul că salariul său a fost redus în conformitate cu noul model de creștere, deoarece provin dintr-o țară central-europeană. Acesta reprezintă primul semn de discriminare din partea părții reclamate R2 și a părții reclamate R1. În acest sens, petenta solicită Consiliului să compare modelul de calculare a salariului pe baza indexului stabilit în funcție de țara de proveniență utilizat în cazul petentei, precum și în cazul altor membri din echipa de conducere - cetățeni străini, pe baza informațiilor solicitate Societății.

Susținerile părților reclamate

40. Părțile reclamate susțin că toate criticile aduse de petentă au fost deja analizate de către o instanță de judecată în cadrul dosarului nr. 1561/93/2020, în care petenta susținea că ar fi fost hărțuită și discriminată prin concedierea sa și prin comportamentul pretins abuziv al părții reclamate R2, solicitând daune morale în cuantum de 200.000 lei.

41. Esențial este că instanța de judecată a respins în întregime contestația petentei, reținând că Decizia de concediere este legală și temeinică.

Prin urmare, aspectele care vizează modalitatea de încetare a CIM nu pot fi analizate de CNCD, întrucât fac deja obiectul controlului unei instanțe de judecată și, foarte important, instanța de judecată a statuat că Decizia de concediere este legală și temeinică.

42. Critici cu privire la modalitatea de încetare a Contractului Global de Detașare încheiat între Scania CV AB. Scania România și petentă. Petenta susținând că încetarea acestui contract ar reprezenta o formă de discriminare pentru aceleași două motive (boală și calitatea de avertizor), încetarea acestui contract s-ar fi realizat fără ca petentei să îi fi fost prezentate motivele rezilierii, dna J. i-ar fi condiționat petentei relocarea bunurilor sale din România de semnarea unui document antedatat.

43. Toate aceste critici au fost formulate și în cadrul dosarului nr. 1561/93/2020, însă ele nu pot face obiectul analizei instanțelor/instituțiilor române, ci fac obiectul unor cereri aflate pe rolul unor instanțe străine.

44. Totuși, se impune ca aceste critici să nu fie avute în vedere, analiza lor nefiind în competența CNCD așa cum am explicat anterior.

45. Criticile cu privire la modalitatea de determinare a salariului petentei aceste critici sunt tardive, petiția fiind formulată în anul 2021, cu depășirea termenului de un de la data la care petenta a luat cunoștință de cuantumul salariului său (cel târziu la data de 31.05.2019 - data încheierii CIM).

46. Critici cu privire la modalitatea de lucru în cadrul Scania România, petenta susținând că ar fi fost hărțuită de partea reclamată R2 și exemplificând printr-o serie de evenimente:

- exemplele la care se referă petenta s-au petrecut cu mai mult de un an anterior formulării petiției, invocarea lor fiind așadar tardivă. Singurele exemple în legătură cu care petenta furnizează documente în probațiune sunt cele referitoare la faptul că partea reclamată R2 ar fi ignorat întârzierile Directorului de Vânzări și la faptul că i-ar fi luat acesteia apărarea, în detrimentul petentei, înscrisuri care datează din: 20.01.2020 (Anexa 40 la petiție), 06.11.2019 (Anexa 42 la petiție), 22.01.2020 (Anexa 44 la petiție), 23.01.2020 (Anexa 45 la petiție), deci cu mai mult de un an anterior formulării petiției (25.01.2021);
- nu există un criteriu de discriminare pentru această categorie de critici. Dacă pentru criticile anterioare, petenta invoca două pretinse criterii de discriminare (susținea faptul că ar fi fost concediată pentru că ar fi fost bolnavă și/sau pentru că ar fi avut calitatea de avertizor de integritate), pentru criticile ce vizează perioada anterioară concedierii (deci înainte de pretinsa boală/pretinsa calitate de avertizor), petenta nu invocă niciun criteriu pentru comportamentul pretins discriminatoriu/hărțuitor al Scania/administratorului. Așadar, aceste critici nu se înscriu din start în definiția faptelor de hărțuire/discriminare.
- în realitate, nemulțumirea petentei vizează modalitatea de încetare a CIM, aspect recunoscut implicit de petentă: „faptele de discriminare au fost concretizate prin emiterea Deciziei de concediere pe 16 aprilie 2020, iar termenul de un an curge de la această dată”. Așadar, toate celelalte critici sunt pur formale și nedovedite.

47. În esență, pe fondul anunțării intrării în starea de urgență, petenta a luat decizia intempestivă de a-și părăsi locul de muncă și de a se întoarce în țara sa natală. Contrar alegațiilor petentei, motivul real al plecării din România (recunoscut în cele din urmă în fața instanței de judecată în cadrul dosarului 1561/93/2020) a fost reprezentat de starea de temere generată petentei de pandemia Covid-19, și nicidecum de starea sa de sănătate de la momentul respectiv.

48. Desigur că aceasta nu poate reprezenta o scuza pentru parasirea fără acord a locului de munca pentru niciun salariat, și cu atât mai puțin pentru o persoana aflată în poziția petentei.

49. În plus, trebuie reținut că plecarea petentei a fost una intenționată și premeditată, în condițiile în care petenta își exprimase încă din ianuarie 2020 dorința de a se întoarce în țara natală, din motive personale. Totodată, petenta și-a reconfirmat această dorință, transmițându-i Directorului de Resurse Umane că nu are nicio intenție de a se mai întoarce în România, așa încât partea reclamată R1 poate să facă ce crede de cuviință cu contractul său de muncă.

50. Părăsirea intempestivă a locului de muncă, fără acordul prealabil al superiorului, furnizarea de pretexte și explicații nesincere și contradictorii reprezintă abateri disciplinare grave, care au dus la desfacerea disciplinară a contractului de muncă, legalitatea și temeinicia deciziei de concediere fiind confirmate de către Tribunalul Ilfov.

51. Dacă analizăm din punct de vedere cronologic, părțile reclamate susțin următoarele aspecte:

- la data de 13.03.2020, vineri, după finalizarea programului de lucru, respectiv în jurul orelor 22:00, petenta a transmis un e-mail intitulat Vacanță, prin care îl informa pe reclamat R2 ca a decis să își ia o vacanță de două săptămâni, plecând la domiciliul său din Slovacia și ca speră că acesta va fi de acord cu decizia sa. Informarea are următorul conținut: „Buna,. Aș vrea să iau 2 săptămâni de vacanță pentru a pleca acasă mâine. Voi munci de acasă oricum. Este ok cu tine? Mulțumesc (Anexa 3 - informare post factum privind concediul de odihnă)”.

52. Reclamații precizează că Politica reclamatului R1 privind acordarea concediului de odihnă impunea necesitatea obținerii aprobării prealabile a superiorului, așadar nefiind suficientă informarea post factum transmisă de petentă, (Anexa 4 - Politica Scania privind acordarea concediului de odihnă).

53. În conținutul informării transmise, petenta menționează foarte clar că motivele lipsei sale de la locul de muncă au legătură cu organizarea unei vacanțe de două săptămâni, nefiind așadar vorba despre motive de natură medicală (conform paragrafului 4.6 din petiție) și nici despre dorința de a lucra timp de două săptămâni de la un alt loc de muncă (paragraful 4.8 din petiție).

54. Totodată, la data plecării sale - în seara de 13.03.2020, petenta cunoștea faptul că, potrivit măsurilor dispuse de autoritățile slovace, odată ajunsă în Slovacia, va fi supusă obligației de a se izola la domiciliu pe o perioadă de 14 zile, în condițiile în care Decretul privind instituirea stării de urgență pe teritoriul Slovaciei, prin care se reglementa obligația izolării la domiciliu, datează din 12.03.2020 (Decretul este deus de petentă - Anexa 11).

55. În apărare, petenta susține că Decretul a fost publicat vineri, 13.03.2020, ora 18:30 și deci că nu ar fi avut cum să ia cunoștință de conținutul acestuia anterior plecării sale. Totuși, această afirmație este cu siguranță falsă, din moment ce este imposibil că Decretul să fi fost publicat după data la care a început să producă efecte (13.03.2020, 07:00, conform petentei). În plus, chiar și conform susținerilor sale, data publicării Decretului este oricum anterioară informării transmise de petentă reclamatului R2

56. Prin urmare, este falsă susținerea din cuprinsul petiției potrivit căreia „dacă dl nu era de acord cu această propunere, intenția era să mă întorc în ziua de duminică”, petenta știind foarte bine că nu va mai putea reveni în România.

57. La data de 15.03.2020, Directorul General transmite o informare către conducătorii departamentelor Scania, informându-i despre reglementarea muncii de la domiciliu în perioada 16-27 martie și despre condițiile în care va opera aceasta. (Anexa 14 la petiție)

58. De asemenea, la data de 16.03.2020, departamentul de resurse umane transmite către toți salariații Scania informarea și documentele relevante privind organizarea muncii la domiciliu (Anexa 5 - Politica și Instrucțiunile privind munca la domiciliu).

59. Toate aceste comunicări aveau caracter informativ. Desfășurarea activității la domiciliu nu avea loc prin simpla transmitere a acestor documente și nici prin decizia

unilaterală a salariaților, o condiție esențială prealabilă pentru munca la domiciliu fiind aceea a existenței acordului superiorului direct.

60. Petentei nu i-a fost niciodată transmis un astfel de acord, dată fiind funcția ocupată, prezența dumneaei la sediul părții reclamate R1 fiind considerată necesară începând cu data de 16.03.2020, petenta nu s-a mai prezentat la serviciu;

61. În perioada 16.03.2020 - 16.04.2020 - conform deciziilor comunicate în 15-16.03.2020, personalul din cadrul echipei de management (inclusiv petenta) avea obligația de a asigura permanența la birou, prin rotație, pentru a gestiona perioada de criză în contextul Covid-19. În acest context, ceilalți membri ai echipei de management, în cadrul asigurării permanenței prin rotație, au fost nevoiți să se prezinte mai des la birou, pentru a acoperi lipsa de la serviciu a petentei, cauzată de decizia sa spontană (/ made my spontaneous decision to visit my family) de a-și lua o vacanță de 2 săptămâni (two weeks vacation flying home) în plină pandemie globală (Anexa 6- Corespondență și programator privind asigurarea permanenței prin rotație la nivelul echipei de management începând cu 16.03.2020. Dna nu se poate prevala nici de faptul că în perioada 16.03.2020- 31.03.2020 i-a fost achitat salariul. **62.** Aceasta se explică prin faptul că Departamentul de Resurse Umane (care întocmește pontajele salariaților și care efectuează plata salariilor) a fost notificat despre absența petentei abia la data de 31.03.2020, astfel cum rezultă din sesizarea internă nr. 394 (Anexa 7). Cu toate acestea, plata salariului pentru această perioadă nu face mai puțin adevărată realitatea abaterii disciplinare săvârșite de petentă, respectiv aceea de a părăsi intempestiv țara și locul său de muncă, știind că nu se va mai putea întoarce (și urmărind acest lucru), toate acestea fără acordul superiorului ierarhic.

63. La data de 27.03.2020, departamentul de resurse umane transmite către toți salariații reclamatei R1 o comunicare generală, în legătură cu prelungirea măsurii privind munca la domiciliu. Această comunicare avea un rol general informativ și nu echivala cu acordul privind munca la domiciliu pentru destinatarii e-mailului, pentru aceasta continuând să fie necesară îndeplinirea condițiilor menționate în cuprinsul documentelor relevante (salariatul să ocupe o poziție eligibilă și salariatul să obțină acordul superiorului direct) (Anexa 21 la petiție).

64. La aceeași dată, respectiv la 27.03.2020, petenta îi informează pe Directorul General și pe Directorul de Resurse Umane despre faptul că starea sa de sănătate nu s-a ameliorat (ceea ce ar sugera că ar fi avut loc un al doilea control medical, deși subscrisei nu îi fusese furnizat niciun fel de înscris medical până la data respectivă) și că va continua să lucreze de acasă, deși i s-a recomandat să nu muncească.

65. În ceea ce privește acest document, urmează să observați că abundă în contradicții, fiind evident un document *pro causa*. În primul rând, la data prezumtivului control medical (19.03.2020), petenta se afla în interiorul perioadei de izolare la domiciliu, nefiind oferite detalii cu privire la modalitatea în care se presupune că ar fi avut loc examenul medical.

66. În al doilea rând, în cuprinsul acestui înscris se menționează ca pacienta acuză cefalee de aproximativ 2 zile (i.e din data de 17.03.2020. deci ulterior plecării din România, care avut loc în data de 14.03.2020. așadar aceste simptome neputând fi cauza plecării din România).

67. În al treilea rând, potrivit conținutului înscrisului depus de petentă, concluziile examenului medical din data de 19.03.2020 ar reprezenta în fapt o interpretare a unor

analize de laborator efectuate de petenta în data de 13.06.2019 (i.e cu 9 luni înaintea emiterii certificatului!), nefiind vorba aşadar despre analize contemporane cu data emiterii înscrisului.

68. La data de 31.03.2020 are loc o videoconferință Skype, în cadrul căreia petenta este informată despre concluziile cercetării disciplinare efectuate ca urmare a numeroaselor plângeri formulate la adresa sa și a feedbackului negativ transmis de către colegii săi, fiindu-i totodată comunicată decizia conducerii părții reclamate R1 de a rezilia Contractul Global de Detașare. Încetarea acestui contract a fost decisă de partea reclamată R1, care nu este parte în acest dosar. În plus, modalitatea de încetare a acestui contract este supusă unei legislații străine și este de competența instanțelor străine și nu poate face obiectul analizei CNCD.

69. La data de 02.04.2020, Directorul de Resurse Umane îi comunică petentei, prin intermediul unei corespondențe e-mail faptul că a fost convocată pentru efectuarea cercetării disciplinare, întâlnirea fiind fixată pentru data de 07.04.2020. Convocarea la cercetarea disciplinară a fost de asemenea transmisă prin intermediul poștei la adresa de reședință din România a petentei (petenta necomunicând o altă adresă la care să îi fie comunicate înscrisuri în format fizic).

70. Față de informarea primită, la data de 03.04.2020, petenta le transmite Directorului General și Directorului de Resurse Umane faptul că începând cu data de 01.04.2020 s-ar afla în concediu medical, informându-i totodată că nu se va prezenta la întâlnirea ce va avea loc în data de 07.04.2020, date fiind restricțiile de circulație, precum și starea sa de sănătate. Cu toate acestea, petenta nu a solicitat reprogramarea ședinței la o dată ulterioară.

71. Cu aceeași ocazie, petenta solicită sprijin pentru relocarea bunurilor sale, din România către Slovacia (operând astfel o prezumție potrivit căreia petenta nu mai avea nicio intenție de a se întoarce la locul de muncă din România).

72. Ulterior, petenta transmite către conducerea părții reclamate R1 și un înscris medical în limba slovacă, intitulat Certificat de incapacitate temporară de muncă (Anexa 32 la petiție). Acest înscris nu este însă un certificat de concediu medical, și, în plus, reprezintă un document emis pro causa (așa cum vom arăta mai jos și cum a constatat și Tribunalul Ilfov).

73. La data de 07.04.2020 are loc cercetarea disciplinară, finalizată cu întocmirea Referatului de cercetare disciplinară nr. 438/15.04.2020 (Anexa 8)

74. La data de 16.04.2020, în baza propunerii comisiei de cercetare disciplinară este emisă Decizia nr. 442 privind desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă încheiat cu petenta (Anexa 2 la petiție).

75. Faptele imputate salariatei, care au făcut obiectul cercetării disciplinare și care au stat la baza Deciziei de concediere sunt:

- fapta de a părăsi, cu încălcarea disciplinei muncii, locul de munca și de a nu se mai prezenta la serviciu începând cu data de 16.03.2020, deși nu a primit aprobarea prealabilă a superiorului ierarhic cu privire la efectuarea concediului de

odihna si nici acordul superiorului direct cu privire la efectuarea muncii de la domiciliul situat in afara României;

- fapta de a nu asigura direct si nemijlocit, prin prezenta sa fizica, a atribuțiilor ce ii reveneau si care erau imperios necesare in aceasta perioada de criza profunda, echipa de management a Scania neputând sa se bazeze pe implicarea Salariatei cu privire la realizarea atribuțiilor acesteia;
- fapta de a ignora, prin parasirea României in data de 14.03.2020, atât recomandările autorităților romane cat si instrucțiunile Scania cu privire la evitarea călătoriilor in aceasta perioada;
- fapta de a afecta grav, prin părăsirea locului de munca, îndeplinirea atribuțiilor de coordonare si control ce ii reveneau cu privire la gestionarea perioadei de criza COVID 19 (Salariata neasigurand coordonarea, prin prezenta fizica, la birou, așa cum s-a decis la nivelul companiei in 16.03.2020 si așa cum s-a si realizat de către ceilalți membri ai echipei de management, prin rotație).

76. Comportamentul general al petentei exemplificat în cadrul secțiunii anterioare, in contextul părăsirii intempestive de către aceasta a locului de muncă din România, a făcut obiectul unei investigații interne desfășurate de Scania CV AB, conform legislației aplicabile Contractului Global de Detașare.

77. În urma investigației, bazate de feedbackul oferit de către ceilalți colegi, în cadrul raportului întocmit de dna F. J. (Anexa 14) s-a concluzionat că atitudinea petentei este contrară:

- Ghidului Scania: petenta exprimă critici disproporționate față de directorul de vânzări al BSU (Black Sea Unit). In plus, petenta creează conflicte, se confruntă cu dificultăți în ceea ce privește cooperarea, iar lipsa unei comunicări adecvate nu se limitează la Directorul de vânzări al BSU. Conform Ghidului Scania avem o situație atât de hărțuire, cât și de victimizare.
- Valorilor Scania: Pe baza feedback-ului atât al Directorului de vânzări, cât și al celorlalți din organizație, petenta nu respectă valorile de bază ale Scania „Respect pentru individ” și „Spirit de echipă”. Exemple primite de la Directorul de vânzări și Scania Credit.
- Descrierii postului: "în strânsă cooperare cu Directorul General și cu Echipa de Management", "ascultând și comunicând deschis, sincer și respectuos", "tratându-i pe ceilalți corect, onest și respectuos"

78. Cu ocazia videoconferinței organizate prin Skype la data de 31.03.2020, petentei i-au fost aduse la cunoștință feedback-ul colegilor și decizia conducerii de reziliere a Contractului Global de Detașare (Anexa 15- minuta videoconferinței, întocmită de dna. J. F.), Poziția petentei a fost în sensul că:

79. Legalitatea deciziei de reziliere a Contractului Global de Detașare nu fac și nu pot face obiectul analizei CNCD, însă a fost necesar să prezentăm aspectele factice în legătură cu acest contract pentru a dovedi netemeinicia alegațiilor din cuprinsul petiției referitoare la pretinsele acte de hărțuire reclamate de către fosta salariată.

80. Părțile reclamate consideră că invocarea calității de avertizor de integritate este lipsită de adevăr întrucât, petenta anexează cererii sale o serie înscrisuri, sugerând că acestea ar fi dovezi ale rolului său de whistleblower, rol pretins asumat de

aceasta înainte de cercetarea disciplinara, fără a explica în concret, ce anume înțelege să demaște prin respectivele înscrisuri sau ce reprezintă ele în mod efectiv. În realitate, documentele respective nu reprezintă nimic mai mult decât corespondență purtată în mod obișnuit în cadrul companiei. Alegațiile petentei potrivit cărora partea reclamată R2 ar fi exercitat "diferite presiuni" asupra sa "pentru a modifica informațiile ce urmau a fi raportate" sunt pură ficțiune.

81. Această concluzie reiese cât se poate de clar din faptul că singura sesizare depusa de către petentă către departamentul de audit al societății-mama este datată 06.04.2020, adică după data la care încetase Contractul Global de Detașare și imediat după ce fusese demarata cercetarea disciplinara de către angajatorul Scania Romania pentru părăsirea locului de munca, iar nu anterior, așa cum în mod fals susține aceasta (Anexa 16 - petenta omite în mod convenabil să anexeze petiției sale și sesizarea care, susține dnei, i-ar fi conferit calitatea de whistleblower).

82. Prin urmare, sub nicio formă nu se poate susține că petenta ar fi avut calitatea de whistleblower și sub nicio formă această calitate creată formal și *pro causa* ulterior concedierii nu putea avea vreo legătură cu încetarea contractului său de muncă.

83. Cu privire la posibila concediere ilegală a petentei întrucât s-ar fi aflat în concediu medical părțile reclamate precizează că nu au ignorat certificatul de concediu medical, un astfel de certificat nu a existat. Înscrisul pe care petenta l-a furnizat nu reprezintă un certificat în urma căruia să se emită concediu medical. Pentru obținerea certificatului de concediu medical era necesară parcurgerea unei proceduri reglementate la nivel european (Regulamentele UE 883/2004 și 987/2009), pe care petenta nu a urmat-o.

84. Părțile reclamate susțin că în ceea ce privește acuzele petentei legate de o posibilă hărțuire sunt, în majoritatea lor, generice (comportament de bullying, stare de presiune psihologică) și nu exemple concrete, individualizate și identificabile în timp (astfel încât să se poată calcula termenul de decădere și astfel încât să putem formula apărări concrete).

85. Singurele exemple plasabile în timp și în legătură cu care petenta furnizează documente în probațiune sunt cele referitoare la faptul că partea reclamată ar fi ignorat întârzierile Directorului de Vânzări și la faptul că ca i-ar fi luat apărarea acesteia, în detrimentul petentei. Aceste înscrisuri datează din:

- 20.01.2020 (Anexa 40 la petiție - corespondență dintre petentă și Directorul de Vânzări, care fac dovada că petenta solicita altor directori să îndeplinească sarcini administrative ce ar fi intrat în competența propriului său departament). Nu numai că evenimentele au loc cu mai mult de un an anterior formulării petiției, însă acestea oricum nu susțin alegațiile petentei, ci dimpotrivă, demonstrează că petenta își trata cu superioritate colegii aflați pe același nivel de subordonare ierarhică.
- 06.11.2019 (Anexa 42 la petiție - corespondență dintre petentă, Directorul de Vânzări și administratorul societății. Nu numai că evenimentele au loc cu mai mult de un an anterior formulării petiției, însă acestea oricum nu susțin alegațiile petentei. Partea reclamată R1 nu a „favorizat nejustificat” una sau alta dintre persoane, ci a solicitat petentei să înceteze abordarea nereproductivă și să se concentreze pe

îmbunătățire. Evident, această solicitare a administratorului nu poate fi catalogată drept hărțuire la adresa petentei). Aceeași concluzie se desprinde și din corespondența aflată la Anexa 45 (23.01.2020)

IV. Cadrul legal aplicabil

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României

Art. 16

(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

(2) Nimeni nu este mai presus de lege.

Art. 18

(1) „Cetățenii străini și apatrizii care locuiesc în România se bucură de protecția generală a persoanelor și a averilor, garantată de Constituție și de alte legi.

O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

Art. 2

(1) „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, apartenența 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.

Art.15

Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia.

Convenția Europeană a Drepturilor Omului

Articolul 14-Interzicerea discriminării

Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limba, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”

86. Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale”.¹

87. Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:

- **la situații egale** trebuie să corespundă un **tratament egal**,

- **la situații diferite**, tratamentul juridic nu poate fi decât **diferit**. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat”² în această situație.

88. Suntem în prezența unei posibile discriminări directe:

-o persoană este tratată în mod nefavorabil;

-prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară;

-iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „*criteriului protejat*”.

89. Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:³

-existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;

-existența unui criteriu de discriminare;

-existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;

-tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;

-existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.

90. Analizând toate aspectele prezentate în esență, în ceea ce privește încetarea contractului de muncă, modalitatea prin care s-a încetat Contractul Global de Detașare, modalitatea de calcul a salariului precum și atmosfera de lucru din cadrul companiei, Colegiul Director va decide asupra posibilității săvârșirii unor fapte de discriminare.

91. Dacă analizăm pe rând toate aceste fapte, Colegiul Director constată că petenta invocă un posibil criteriu de discriminare - cel al calității de avertizor, pe care aceasta susține că l-a avut în cadrul companiei, precum și o boală cronică necotagioasă.

92. Aspectele privitoare la încetarea contractului de muncă din cauza calității de avertizor, care nu a fost probată cu certitudine, au fost analizate în cadrul unui dosar aflat pe rolul unei instanțe de judecată. Instanța a respins contestația petentei reținând, în principal, că Decizia de concediere a fost legală și întemeiată. Prin

¹ Decizia nr. 349/2001, M.Of. nr. 240/2002

² Decizia nr. 312/2001, M.Of. nr. 99/2002, Decizia nr. 82/2002, M.Of. nr. 261/2002

³ Art. 2 alin. (1) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

urmare, Colegiul Director urmează să admită excepția de necompetență materială în ceea ce privește legalitatea deciziei de concediere.

31. Totodată, Colegiul Director reține că legătura de cauzalitate dintre calitatea de avertizor și survenirea unei boli cronice necontagioase nu subzistă, întrucât plecarea petentei într-o altă țară a fost inopinată, fără a avea o întoarcere predictibilă, dată fiind funcția pe care o ocupa petenta, în speță aceea de Director Economic.

32. Atât comisia de disciplină cât și decizia finală de concediere au survenit în urma plecării acesteia în țara sa de origine nicidecum din cauza calității acesteia de avertizor sau a bolii necontagioase de care ar suferi.

33. Chiar petenta prezintă succint faptul că, din cauza contextului pandemic și al virusului SARS-CoV- 2, aceasta s-a aflat într-o stare de îngrijorare din punct de vedere medical, întrucât nu ar fi cunoscut sistemul medical din România, deși ar fi avut încheiat un abonament cu o clinică privată care ar fi putut să îi acorde toate serviciile necesare; însă, cu toate acestea, petenta a decis să se deplaseze în țara sa.

34. În acest context, având în vedere complexitatea lucrărilor precum și argumentele pe care părțile reclamate le aduc, întreaga procedură a fost declanșată în urma neprezentării părții reclamate la locul de muncă, precizând că atribuțiile pe care petenta trebuia să le îndeplinească nu puteau fi duse la îndeplinire lucrând doar în regim de telemuncă, fiind necesară prezența fizică a acesteia în cadrul companiei.

35. În ceea ce privește hărțuirea pe care petenta o invocă raportat la directorul companiei, acestea nu subzistă având în vedere că toate acțiunile au fost făcute în interesul companiei, neexistând o disensiune de ordin personal între cei doi.

36. Astfel, nu se poate reține existența unui raport de cauzalitate între criteriu (avertizor de integritate și boala cronică necontagioasă) și faptele sesizate, întrucât petenta a părăsit țara intempestiv, fără a anunța o dată ulterioară de întoarcere, declanșându-se o investigație aplicabilă Contractului Global de Detașare.

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.** Neincidentă cu privire la cuantumul salariului;
- 2.** Admiterea excepției de necompetență cu privire la legalitatea încetării contractului de muncă;
- 3.** Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2 alin (1) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (nu există legătură de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată);
- 4.** O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.



VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată 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 în data de 01.09.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, JURA CRISTIAN – Membru(online), LAZAR MARIA – Membru, MOȚA MARIA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, POPA CLAUDIA SORINA – Membru(online)

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: 07.12.2021

Redactată și motivată: ACF/AA

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.

