



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 793
din 03.11.2021

Dosarul nr. 1022/2020

Petiție nr. 8019/24.12.2020

Petent:

Reclamați: MEDICAL EMERGENCY DIVISION SRL

Obiect: hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1.

Numele și domiciliul reclamată

2. MEDICAL EMERGENCY DIVISION SRL, cu sediul social în Deva, Str. Sântuhalam nr. 65 B, jud. Hunedoara.

3.– coordonator șef autosanitară

II. 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, cu solicitarea, pentru petent, de a preciza dovezile pe care se sprijină fiecare capăt de cerere și data la care s-au întâmplat faptele reclamate.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

5. Petentul arată că, în perioada lucrată în cadrul societății reclamate, a fost intimidat și hărțuit moral, imputându-i-se suma de 1000 lei din salariu fără factură pentru reparația unei aripi de autoturism, după care a fost obligat să își dea demisia.

Susținerile reclamanților

6. Prin punctul de vedere depus cu adresa nr.6593/02.09.2021, reclamata MEDICAL EMERGENCY DIVISION SRL, reprezentată convențional de ȘI ASOCIAȚII SCP, arată că este o societate al cărei specific de activitate îl reprezintă gestionarea urgențelor medicale prin asigurarea transportului pacienților cu ajutorul autoturismelor de tip autosanitară cu șoferi proprii, la centre medicale autorizate, în cadrul cărora pacienții pot primi îngrijirea necesară recuperării/ menținerii stării de sănătate.

7. Reclamata a încheiat Contractul individual de muncă nr. 780/28.09.2020 ("CIM") cu petentul, în temeiul căruia acesta a fost angajat în funcția de șofer autosanitară. La momentul comunicării punctului de vedere, ca urmare a cererii de desfacere a contractului de muncă în temeiul art. 81 alin. (7) Codul Muncii, înaintată de către dl., contractul acestuia a încetat în baza Deciziei de încetare a activității nr. 108/ 03.11.2020, începând cu data de 03.11.2020 - așadar anterior formulării petiției ce a dat naștere prezentului dosar.

8. În ceea ce îl privește pe reclamatul, reclamata arată că acesta are calitatea de coordonator zonal, fiind responsabil cu planificarea și pregătirea rutelor și a programului de lucru pentru toate autosanitarele aferente punctului de lucru al subscrisei din Pitești. Mai mult decât atât, printre atribuțiile specifice postului său, acesta a fost încredințat cu sarcina de a pune capăt furtului de motorină din autosanitare - situație în care s-au regăsit pe parcursul mai multor ani, întrucât un număr foarte mare dintre angajați sustrăgeau carburant din autosanitarele ce le erau alocate pentru transportul pacienților. Odată cu angajarea dlui., datorită corectitudinii și a stricteții de care a dat dovadă atât față de angajații pe care i-a coordonat, furtul de carburant a încetat la punctul de lucru din Pitești, astfel încât Medical Emergency Division nu a mai suferit prejudicii. Este evident că mulți dintre angajați au fost "deranjați" de aceste atribuții ale coordonatorului lor.

9. În ceea ce privește conduita profesională a petentului, reclamata arată că aceasta a fost relativ problematică, cauzând diverse situații dificile în relație cu colegii de muncă. Față de aceste aspecte, este depusă în probatoriu declarația colegului dlui., dl., care relatează în detaliu problemele intervenite în desfășurarea activității angajatorului ca urmare a conduitei lipsite de profesionalism a petentului. Specific, petentul nu respecta programul impus de coordonatorul zonal în ceea ce privește ridicarea pacienților programați pentru dializă, având întârziere în preluarea acestora și, mai mult decât atât, punând în pericol viețile oamenilor pe care îi transporta.

10. Ca dovadă a pericolului rutier pe care modul de desfășurare a activității domnului l-a creat în mai multe rânduri pentru pacienți, în toamna anului 2020, în timp ce acesta era angajatul reclamatei, petentul a lovit în mod culpabil autosanitara ce i-a fost alocată, iar costurile reparațiilor au fost suportate de către acesta numai parțial.

11. Declarația dlui. trebuie coroborată cu declarația dlui., pacient care, în timp ce se afla în autosanitara condusă de către petent, a fost martor la un accident produs de către acesta, atestând astfel conduita complet neconformă cu specificul de activitate al reclamatei. Pacientul în cauză nu a suferit, din fericire, lovituri în urma acestui accident, însă viața acestuia a fost pusă în pericol.

12. Astfel cum se poate observa din declarația dlui., dl. nu a procedat niciodată într-o manieră jignitoare la adresa petentului, abordând întotdeauna o atitudine corectă la adresa persoanelor pe care le coordonează - acesta fiind responsabil de toți șoferi arondați punctului de lucru din Pitești.

13. Reclamata apreciază că în speța de față nu există o conduită care s-ar putea încadra în conceptul de hărțuire morală la locul de muncă din partea dlui. Voinea Mihai, motiv pentru care se impune respingerea prezentei petiții ca neîntemeiată.

14. Prin punctul de vedere depus cu adresa nr.6595/02.09.2021, reclamatul arată că petentul a produs mai multe avarii autoutilitare pe care o conducea și devia de la traseul stabilit.

15. Contractul de muncă al petentului a încetat ca urmare a cererii de demisie formulată de acesta.

IV. Cadrul legal aplicabil

16.- Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – art.15

- **Constiuția României – art.41**

- **Codul muncii – art.5**

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

- **Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor**

V. Colegiul director al CNCD reține următoarele:

17. Colegiul director reține că petentul reclamă tratamentul discriminatoriu/hărțuirea la care a fost supus de către reclamat prin solicitarea demisiei și imputarea, în mod abuziv, a unor sume de bani.

18. În vederea soluționării sesizării și pentru atingerea obiectivelor controlului, echipa de investigație a C.N.C.D. s-a deplasat în municipiul București, în data de 23.07.2021, la sediul S.C. Medical Emergency Division S.R.L. și, întrucât conducerea societății se afla în concediu de odihnă, reprezentanții C.N.C.D. au purtat discuții cu dl., administrator SC AXIS Security SRL (conform acestuia, ambele societăți au același acționar, dl.). Echipa de investigație a convenit cu reprezentantul SC AXIS Security SRL ca acesta să informeze conducerea S.C. Medical Emergency Division S.R.L. cu privire la existența petiției, totodată stabilind ca dată pentru efectuarea verificărilor, ziua de 20.08.2021.

19. În urma controlului efectuat la fața locului, a discuțiilor cu persoanele susmenționate și a analizei documentației din dosarul cauzei, echipa de investigație a constatat următoarele:

- Contractul de muncă al d-lui a încetat în baza Deciziei de încetare a activității nr. 108/03.11.2020, începând cu data de 03.11.2020, anterior formulării petiției ce a dat naștere prezentului dosar, ca urmare a cererii de desfacere a contractului de muncă în temeiul art. 81 alin. (7) Codul Muncii, înaintată societății de petent;

- Nu există dovezi care să probeze că dl i-a solicitat petentului să-și dea demisia.

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

21. Din analiza probatoriului depus la dosar nu au rezultat elemente care să justifice încadrarea faptei ca hărțuire, potrivit art. 2 alin.(5) din O.G nr.137/2000, comportamentul reclamat neprezentând caracteristicile acestei contravenții.

22. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată 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”.

23 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 analoge 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,

24. 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 să avem un criteriu pe baza căruia tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie 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.

25. Așa cum a fost subliniat anterior, una dintre condițiile necesare pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie este 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. Această condiție este regăsită și la art 2 alin.5 din O.G nr.137/2000 („Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv,,)

26. Petentul reclamă tratamentul discriminatoriu/hărțuirea la care a fost supus de către reclamat prin solicitarea demisiei și imputarea, în mod abuziv, a unor sume de bani, dar nu a fost identificat un criteriu care să stea la baza acestor comportamente.

27. În același sens, art 5 alin 2) din Codul muncii prevede: „Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.,,

28. Analizând probele depuse la dosar, precum și concluziile extrase din raportul de investigație, Colegiul director nu poate reține existența unor elemente care să probeze hărțuirea petentului. De asemenea, nu a fost indicat vreun criteriu de discriminare. În consecință, Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca fapta sesizată să fie discriminatorie, neexistând probe concludente și neputând fi reținut vreun criteriu de discriminare.

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 probe concludente, lipsă criteriu).
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților:
 - a).
 - b). MEDICAL EMERGENCY DIVISION SRL, cu sediul social în Deva, Str. Sântuhalam nr. 65 B, jud. Hunedoara.
 - c). coordonator șef autosanitară

VII. Modalitatea de plată a amenzii:

Nu e cazul

VIII. 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 online în data de 03.11.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN – Membru, HORIA GRAMA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MARIA MOȚA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – 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: 09.11.2021

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.