



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax: +40-21-3126578, e-mail: suport@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 311
din 10.11.2010**

Dosar nr.: 227/2010
Petiția nr.: 4797/14.06.2010
Petent: C K
Reclamat: SC Centrofarm SA București

Obiect: Conflict de muncă, având ca obiect desfacerea contractului de muncă încheiat între părți.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petenților

I.1.1. C K

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1. SC Centrofarm SA, loc. București, calea Plevnei, nr. 53, etj. 5, sector

1

II. Obiectul sesizării

2.1. Sesizarea petentului vizează desfacerea contractului de muncă din partea angajatorului SC Centrofarm SA, pe motive subiective, ce nu țin de pregătire profesională ci de etnia acestuia

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1. Plângerea, astfel cum este formulată, invocă o situație în care, petentul este destituit din funcția de farmacist angajat în cadrul farmaciei Centrofarm din cadrul magazinului Mureș-Mall, prin decizia nr. 257/03.05.2010 din data de 03.05.2010. Citind conținutul deciziei, petenta a refuzat să o semneze

considerând că se face o mare discriminare pe plan etnic, profesional și de vârstă. Pe fondul evenimentelor, petenta susține că, modalitatea de aducere la cunoștință a Deciziei de demitere de către domnul P O -director, printr-o manieră violentă, agresivă din punct de vedere verbal nu i se pare normală. În același timp a primit o decizie asemănătoare din partea conducerii farmaciei și colega petentei pe nume K E , persoană de etnie maghiară.

Astfel, în opinia petentei farmacia în cauză rămânând fără două angajate vorbitoare de „limbă maghairă” într-un oraș ca Tg. Mureș, unde 50% dintre locuitorii acestuia sunt cetățeni de etnie maghiară și clienții unității nu vor avea de unde să primească lămuriri cu privire la produsele vândute. Având în vedere munca desfășurată, petenta este de părere că, “primordial este ca într-o unitate farmaceutică să existe și angajate vorbitoare de limba maghiară, pentru a putea da explicațiile de specialitate necesare clientului și în limba s-a maternă dacă este necesar”. Totodată petenta declară că, prin Decizia de desfacere a acontractului de muncă nu urmărește reducerea cheltuielilor cu personalul și păstrarea unui personal cât mai calificat, încercându-se de fapt, eliminarea personalului cu cea mai mare experiență profesională. Petenta având o vechime în muncă de specialitate de 11 ani, din care 3 ani ca farmacist șef, deținând și un premiu de Excelență acordat de către Colegiul Farmaciștilor Mureș în anul 2004. Petenta crede că s-a urmărit din partea conducerii farmaciei Centrofarm, eliminarea în mod abuziv a angajaților de naționalitate maghiară neținându-se cont de performanțele profesionale, fiind menținute în cadrul farmaciei două colege ce au doi(2) ani de vechime.

3.2. Decizia 257/03.05.2010, nu a fost semnată de către petentă, refuzând semnarea actului contestând în instanță legalitatea lui.

Motivele emiterii Decizie nr. 257/03.05.2010, de a i se desface contractul de muncă petentei, în opinia societății Centrofarm, survin pe fondul crizei financiare și ca urmare a dificultății economice în care se află (creșteri de costuri cu utilitățile, chirii, cursul de schimb valutar impus de Ministerul Sănătății). După emiterea deciziei de concediere a fost emise Deciziile nr. 272/12.05.2010 și nr. 347/09.06.2010, având ca scop anularea Deciziei 257/03.05.2010, ca urmare a faptului că, societatea farmaceutică dorește soluționarea conflictului de muncă pe cale amiabilă, prin împăcarea părților conform art. 76 din Legea nr. 168/1999 (privind soluționarea conflictelor de muncă).

IV. Procedura de citare

4.1. Prin adresa înregistrată cu nr. **5021.23.06.2010**, a fost citată doamna C K în calitate de petent, pentru data stabilită de consiliu la 22.07.2010 procedură legal îndeplinită.

4.2. Prin adresa înregistrată cu nr. **5022.23.06.2010**, a fost citată societatea Centrofarm SA București prin reprezentant, pentru data stabilită de consiliu la 22.07.2010 procedură legal îndeplinită



V. Susținerile părților

Susținerile părții reclamate

5.1. SC Centrofarm SA consideră că, petiția doamnei C K este neîntemeiată deoarece prin Decizia nr. 257/03.05.2010, conducerea societății a dispus încetarea contractului individual de muncă pe motive ce nu țin de persoana salariatului, ci din motive financiare ivite între anii 2008 și 2009. Societatea înregistrând pierderi economice, s-a luat ulterior decizia de optimizare a cheltuielilor și reducerea lor. În acest sens, au fost renegociate contractele comerciale privitoare la bunurile și serviciile necesare activităților curente, prin reduceri de costuri cu privire la desființarea de posturi în unitățile cu trafic mic de clienți, datorită scăderii puterii de cumpărare și a personalului supradimensionat. Urmare a acestor situații economice, conducerea a decis desființarea unor posturi din cadrul societății, nemaiavând în schimb alte posturi vacante pentru înlocuirea celor desființate. Nemavând societatea alte posturi, nici petentei nu i s-a putut oferi altul în schimb. După emiterea deciziei de concediere, dar tot în data de 03.05.2010, conducerea societății a decis realizarea posturilor ce urmau a fi desființate în cadrul societății, ca urmare analizei s-a constatat că, în data de 27.04.2010, salaria C a scris o cerere de încetare a contractului de muncă prin demisie, cerere ce nu a fost adusă la cunoștința conducerii de către directorul coordonator căruia i-a fost înmănată. Această cerere ajungând la cunoștința societății în data de 03.05.2010, după ce a fost emisă Decizia de concediere nr. 257, considerînd petentă că, era mai avantajos ca încetarea contractului de muncă să aibă loc prin desființarea postului, urmând să beneficieze de măsuri de protecție socială și de salarii compensatorii. Însă, în data de 06.05.2010, d-na C K a transmis pe fax o adresă prin care a solicitat în mod expres anularea Deciziei nr. 257, fără să arate motivele dănei prin care consideră decizia ca fiind abuzivă. Prin urmare, conducerea societății a calificat adresa petentei ca fiind o solicitare de anulare, considerînd că abuzul de care la acuzat pe directorul coordonator a constatat în faptul că acesta nu a comunicat la timp conducerii demisia sa emisă anterior deciziei de restructurare. De aceea, conducerea societății nu a putut să nu țină cont de solicitarea salariatei și avînd ca temei și caracterul prioritar al demisiei a luat măsura anulării deciziei nr. 257 prin Decizia nr. 272/12.05.2010, iar prin Decizia nr. 273/12.05.2010 a constatat din nou încetarea contractului individual de muncă ca urmare a demisiei.

5.2. Cu toate acestea, pentru a se evita orice divergențe pe calea instanțelor cu salaria C, conducerea unității a decis ca prin Decizia nr. 347/09.06.2010, să anuleze Decizia 273/12.05.2010 prin care, contractul de muncă încetază prin demisie, comunicându-i să se prezinte la serviciu pentru continuarea relațiilor de muncă, petenta fiind în acest moment salariată a societății.



În opinia SC Centrofarm SA, susținerile petentei că, societatea nu a ținut seama de performanțele profesionale și vechimea în muncă sunt neîntemeiate, societatea având posibilitatea legală în a alege într-o persoană calificată și mai puțin calificată. La data emiterii deciziilor de restructurare, în farmacie exsistau patru farmaciști și un farmacist șef. Cum desființarea postului de farmacist șef nu este posibilă deoarece, Legea nr. 266/2008 interzice acest lucru, celelalte angajate, care au fost angajate inițial pe poziția de "reprezentant comercial"(salariat ce se ocupă cu vânzarea de produse cosmetice), au fost avansate ulterior pe poziții de farmacist. Acestea finalizând studiile superioare necesare activității în cauză. După absolvirea facultății, angajatele pe post de reprezentant comercial au fost încadrate pe postruri de farmacist, datorită experienței lor de vânzător produse dermocosmetice, aduceau unității farmaceutice un plus de încasări. Acestea completau vânzarea de produse farmaceutice prin veniturile suplimentare pe care le obțineau prin vânzarea de produse parafarmaceutice la o perioadă de target de 5 luni.

5.3. În opinia părâtei, profitul în farmacii este dat în mare măsură de vânzarea produselor parafarmaceutice(scutece de copii/adulți, lapte praf, feșe, biberoane, unguente, creme dermatologice, șampoane medicale, suplimentî alimenatri etc.). Or și în lanțul de farmacii Centrofarm, această activitate este recunoscută ca un factor de susținere financiară foarte importantă. Petenta după statistica societății a adus în cadrul farmaciei pe linie de vânzări produse parafarmaceutice sume foarte mici aflându-se pe ultimul loc.

5.4. Decizia conducerii societății de a se baza numai pe criterii economico-financiare este o decizie legală, luată în conformitate cu art. 65 din Codul muncii care dispune că "Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității." Or, ca urmare a dificultăților economice grele prin care trece societatea, s-a luat o astfel de decizie de desfacere a contractelor de muncă a unor angajați. Conducerea societății a considerat că nu este corect față de celelalte două farmaciste rămase în urma disponibilizării, să disponibilizeze una dintre ele, având în vedere că, profitul obținut de către farmacie se datora în mare parte activității celor două, iar plecarea uneia dintre ele ar fi atras pierderi însemnate din partea societății, având în vedere experiența lor în vânzarea de produse parafarmaceutice și dermocosmetice. Referitor la argumentul petentei, că a fost demisă împreună cu colega dânsei fiind "unice vorbitoare de limbă maghiară din cadrul farmaciei", societatea consideră că, disponibilizarea a avut doar rațiuni pur economico-financiare demonstrate prin statistica de vânzări ale angajelor.

Susținerile petentei

5.2. În opinia doamnei C K , SC Centrofarm SA omite cu bună știință și cu falsă impresie faptul că, farmacia dacă este constituită ca societate comercială ce se ocupă doar cu comerț. Petenta menționează Ordinul 75/2010,



art. 2, care face următoarea precizare: - principala preocupare a farmacistului trebuie să fie asigurarea stării de sănătate a pacienților, a populației în general. Petenta consideră că, statistica referitoare la vânzarea de produse parafarmaceutice invocată de unitate, nu i s-a adus la cunoștință nicodată și nu a fost introdusă în conținutul Deciziei de concediere încălcând Legea nr. 53/2003 art. 39, lit h, privind dreptul la informare. Tot ca un motiv de a se ascunde contribuția petentei la creșterea economică a farmaciei, în opinia ei nu se face referire la valoarea rețetelor eliberate și că în fișa postului există foarte multe obiective de îndeplinire care nu se reflectă în vânzarea "cash", cum ar fi eliberarea de medicamente pe rețete gratuite, reprezentând încasări însemnate pentru societate, controlarea permanentă a produselor ce urmau să expire, este o obligație a farmacistului pe care dacă nu o îndeplinește societatea ar fi putut încasa amenzi.

În opinia petentei, toate acestea sunt aspecte legate de profesia de farmacist, fiind incluse în fișa postului și care nu se regăsesc în vânzarea cash. Petenta consideră că, metoda de concediere a dânsei contravine Legii 266/2008, cât și a Ordinului 75/2010, în care se stipulează că, "farmacistul trebuie să își exercite profesia respectând principiile deontologice profesionale, predominant față de aspectul comercial", decizia de concediere ar fi trebuit să fie luată doar după o consultare cu Colegiul Farmaciștilor, care monitorizează performanțele profesionale cât și abaterile unui angajat. În opinia petentei "creșterea economico-financiară a unei unități farmaceutice, nu înseamnă neapărat de a urmări cifrele din vânzările cash de produse parafarmaceutice, ci de a face exact ce e nevoie la momentul respectiv în farmacie, de a crește calitatea serviciilor acordate fiecărui client și scăderea stocurilor de medicamente".

VI. Motivele de fapt și de drept

6.1. În fapt, Colegiul Director reține, potrivit înscrisurilor aflate la dosar faptul că, petentul se consideră discriminat prin motivele și procedura de demiter considerată în opinia dânsului abuzivă și adusă la îndeplinire prin Decizia 273 din data de 12.05.2010, de către conducerea SC Centrofarm SA.

6.2. Relativ la definiția 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 una 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, respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, 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, natura discriminării, sub aspectul ei

constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată. De asemenea, potrivit art. 2 alin.3: „Sunt discriminatorii ... prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afară cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare”.

6.3. În materia nediscriminării, potrivit art. 20 alin.6 din O.G. nr. 137/2000, republicată „Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoana împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare”.. În cauza S.Coleman v. Attridge Law, Steve Law cât și în cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryin NV, Curtea Europeană de Justiție a arătat că, potrivit principiului inversării sarcinii probei, revine reclamantului sarcina de a stabili, în fața instanței naționale, o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unuia dintre criteriile interzise. Adaptarea normelor privind sarcina probei se impune de îndată ce există o prezumție de discriminare. În cazul în care reclamantul ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte împotriva sa, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină pârâților din acțiunea principală, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, pârâții menționați ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe unul din motivele interzise (a se vedea Curtea Europeană de Justiție, cauza S. Coleman, ECJ, C-303/06, hotărârea din 17 iulie 2008, cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryin NV, C-54/07, hotărârea din 10 iulie 2008. În același sens a se vedea și cauza Bilka Kaufhaus, parag.31; cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, parag. 16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, parag. 16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 parag. 16.).

6.4. Coroborând aspectele descrise de către petentă împreună cu punctul de vedere al SC Centrofarm SA, Colegiul ia act de desfacerea a două contracte de muncă, ambele persoane disponibilizate având apartenența etnică maghiară. În aceste condiții există o prezumție *prima facie* conform art. 20 alin 6 "persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare. În fața Colegiului se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice". În acest sens, reclamatul nu a depus probe privind criteriul profesional pe baza căruia a luat decizia de a desface contractul de muncă petentei.

6.5 Colegiul constată că, a existat un tratament diferențiat prin emiterea Deciziei de concediere nr. 257/03.05.2010, între petentă și celelalte colege din cadrul unității farmaceutice, având efecte în timp, într-un mod disproporționat. Măsura de disponibilizare argumentată de către pârâta, ca motiv al situației economico-financiare în care se afla societatea fiind nerelevantă, din motiv ce, a și reangajat petenta la un interval foarte scurt de timp, pentru a nu se continua un proces în instanță. Aceste consecințe ale demiterii din funcția de farmacist prin Decizia inițială nr. 272/12.05.2010, a produs ca efect o discriminare indirectă prevăzută la **art. 2 alin 3, din OG.137/2000**, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare. Măsura aparent neutră a dezavantajat două angajate de etnie maghiară față de celelalte colege, cărora nu li s-a desfășurat contractul de muncă.

6.6. Din acest punct de vedere, Colegiul este de opinie că, se impune a recomanda părții reclamate să manifeste exigență ca în cadrul relațiilor de muncă să asigure preîntâmpinarea încălcării principiului tratamentului egal între angajați, în sensul art. 1 și art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin2 din O.G. nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, **cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,**

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate intra sub incidenta art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, republicată;
2. Recomandă părții reclamate să manifeste exigența ca în cadrul relațiilor de muncă să asigure preîntâmpinarea încălcării principiului tratamentului egal între angajați, în sensul art. 1 și art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată
3. Clasarea dosarului
4. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

C K

SC Centrofarm SA, loc. București, calea Plevnei, nr. 53, etj. 5, sector 1

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul



VIII. 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**, republicata și **Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ**.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC-Membru

CRISTIAN JURA-Membru

DRAGOȘ TIBERIU NIȚĂ-Membru

GERGELY DEZIDERIU – Membru

ISTVAN HALLER – Membru

SORINA CLAUDIA VLAȘ – Membru



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.