



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

HOTĂRÂREA NR. 358
din 25.06.2009

Dosar nr: 654/2008

Petiția nr: 12159/16.09.2008

Petent: D. N.

Obiect: tratament discriminatoriu, prin încetarea contractului individual de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I. 1. Numele și domiciliul petentului

1. D. N. cu domiciliul în București, r.

I. 2. Denumire și sediu reclamat

1. S.C. Zentiva S.A, cu sediul în București, Bd. Th. Pallady, nr. 50, sector 3

2. M. B, cu sediul în

3. M. T, cu sediul în

II. Citarea părților

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 de citare a părților.

Prin adresa înregistrată cu nr.112 din 07.01.2009 Colegiul Director al CNCD a citat petentul prin avocat D. N. în vederea audierii.

Prin adresa înregistrată cu nr. 109 din 07.01.2009 Colegiul Director al CNCD a citat pe dna A. C. în vederea audierii. Prin adresa înregistrată cu nr. 110 din 07.01.2009 Colegiul Director al CNCD a citat pe dl. M. B. în vederea audierii. Prin adresa înregistrată cu nr. 111 din 07.01.2009 Colegiul Director al CNCD a citat pe dl. M. T. în vederea audierii.

Audierea părților a avut loc la data de 12.02.2009, ora 9.00, la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.



La termenul stabilit de Consiliu părțile au fost prezente.

III. Obiectul sesizării și susținerile părților

Prin sesizarea înaintată către Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse și redirecționată Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, petentul sesizează aspecte considerate discriminatorii venite din partea angajatorului **S.C. Zentiva S.A** prin faptul că l-a intimidat la locul de muncă și i-a restricționat munca prin interzicerea accesului în incinta societății. Acesta arată că în data de 11.08.2008, prima zi de muncă, după întoarcerea din concediu, în jurul orei 9:30 a fost convocat prin SMS de către dl. M B - Director de vânzări CHC, la o întâlnire la Sediul Departamentului Comercial din Sos. București - Ploiești, întâlnire la care urma să participe și dl. M T, noul director Comercial al Diviziei CHC și dna A C - Director de Resurse Umane și Servicii. Petentul susține că la această întâlnire i s-a adus la cunoștință direct faptul că dl. M T nu dorește să mai lucreze cu acesta și dorește să se despartă cât se poate de repede, în caz contrar viața petentului nu va fi foarte ușoară în cadrul firmei, deoarece acesta nu mai este dorit, în caz contrar dacă nu va semna un Acord de încetare a activității, există și alte mijloace prin care se poate întâmpla acest lucru. Cei prezenți la întâlnire i-au spus că profesional nu-i reproșază nimic doar dl. M T a motivat că între ei nu există "chimie", nu înțelege de ce dar că nu mai pot continua colaborarea. Petentul precizează că în cei trei ani de activitate în Compania Zentiva, împreună cu echipele pe care le-a coordonat a avut cele mai bune rezultate din cadrul Diviziei CHC, iar în anul 2006 a fost desemnat "Personalitatea Anului", distincție acordată pe baza votului personalului din cadrul Companiei, fiind validată și acordată de însuși Președintele Grupului Zentiva, dl. J M. Datorită faptului că profesional nu i s-a reproșat nimic, a refuzat să semneze Acordul de încetare a activității manifestându-și intenția de a participa la ședința la care a fost convocat la Predeal dacă nu au nimic să îi reproșeze. Răspunsul domnului M T a fost următorul: *"în nici un caz nu vei participa la această ședință și la nicio întâlnire în cadrul Companiei, decât dacă eu părăsesc Compania"*, menționând chiar că unul dintre ei trebuie să plece.

În continuare petentul a refuzat să semneze Acordul de încetare a activității, invocând faptul că "lipsa chimiei" nu este un motiv măsurabil și la serviciu nu vin pentru a-și face prieteni, ci pentru a-și îndeplini atribuțiile de serviciu. Atunci doamna director de Resurse Umane i-a propus petentului să-i ofere șapte salarii compensatorii și bonusurile, pentru a semna Acordul de încetare a activității. Petentul a solicitat timp de gândire, fapt pentru care dna A C l-a amenințat că dacă nu va semna acordul au și alte măsuri de rezervă cum ar fi să-i retragă mașina, laptop-ul, telefonul, instrumente cuprinse în Contractul Individual de Muncă și în Fișa Postului, precum și în oferta de angajare, instrumente fără de care petentul nu-și poate desfășura activitatea.

Potentul precizează că nu a cedat presiunilor și intimidărilor cu toate că i s-a spus că imaginea sa va avea de suferit și va avea probleme cu găsirea unui nou loc de muncă. Potentul consideră că au fost hotărâți să facă orice pentru a-l îndepărta din firmă, folosind ca mijloc de constrângere restricționarea accesului la mail predarea laptopu-lui din dotare și a cardului de conectare Vodafone, obiecte predate prin proces



verbal. Totodată dl. M T i-a înmănat o înștiințare prin care i se îngrădea dreptul petentului de a participa la ședința de la Predeal pe motiv că nu este necesar, stabilindu-i o altă întâlnire pentru data de 12.08.2008, ora 18:30, întâlnire care era în afara orelor de program. La întâlnirea stabilită pentru data 12.08.2008 petentul susține că i-au fost impuse unele condiții care nu au fost acceptate de petent, fapt pentru care au reînceput amenințări directe din partea domnului T și a dnei C. La solicitarea petentului de a fi reprezentat în cadrul ședinței de o terță persoană a primit răspuns negativ pe motiv că ședința este confidențială. De asemenea în aceeași seară la cererea scrisă a dnei C A fără o explicație, doar ca mijloc de exercitare a presiunii, a predat autoturismul de serviciu și cardul Mol.

În data de 13.08.2008, petentul a depus la registratura sediului din Băneasa trei notificări prin care solicita să i se răspundă în scris care sunt motivele pentru care i-a fost ridicat laptopul, pentru ce i s-a restricționat accesul la ședința din data de 11.12.2008 de la Predeal, precum și faptul că dorea să se facă pentru fiecare ședință, minute ale întâlnirilor, lucru care nu s-a făcut, deoarece la întâlnirea din data de 12.08.2008, a solicitat să fie însoțit de către avocat sau o terță persoană solicitare refuzată pe motiv că ședința este confidențială. La întâlnirea din data de 12.08.2008, petentului i s-a înmănat o înștiințare semnată de dl. M B prin care era scutit de obligațiile ce decurg din Contractul Individual de Muncă și Fișa Postului până la data de 15.09.2008, recomandându-i-se să stea acasă pentru că în această perioadă va fi plătit și totodată i s-a cerut să predea toate instrumentele de lucru primite de la firmă, inclusiv cardul de acces, pe care le-a și predat la acea dată.

Pe data de 14, 15, 18.08.2008, petentul susține că a continuat să meargă la birou, cu toate că nu era băgat în seamă, colegii săi erau amenințați sub diferite forme dacă luau legătura cu el. În data de 15.08.2008 a depus la registratură o notificare prin care le aducea la cunoștință faptul că nu vrea să fie scutit de nicio obligație și dorește să muncească.

În data de 18.08.2008 petentul a solicitat o adeverință de salariat necesară la Bancă, adeverință care nu i-a fost eliberată cu toate că până la acea dată sustine petentul adeverințele se eliberau în aceeași zi, colega petentului L G Asistenta Diviziei CHC a fost amenințată că va avea probleme dacă îl va ajuta să obțină vreo adeverință.

În data de 19.08.2008 a depus o cerere scrisă prin care a solicitat o adeverință de salariat și a primit o nouă înștiințare semnată de către dl. M B și dna A C, prin care i se interzicea accesul în Sediul Zentiva pe motiv că aceasta este abatere disciplinară, fapt căruia s-a conformat și nu a mai intrat în respectivele sedii.

Potentul consideră că prin acțiunile întreprinse împotriva sa de conducerea societății i se refuză dreptul de a lucra, prevăzut în art 3 alin 1 din Codul Muncii, conform căruia Libertatea muncii este garantată prin constituție. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Potentul susține că faptele petrecute reprezintă un atac direct asupra salariatului adică asupra sa. De asemenea apreciază că prin măsurile luate de Societate se face vinovată de o încălcare gravă a dispozițiilor art. 5 și 6 din Codul Muncii.

Prin completările depuse la dosar, petentul susține că reclamații se fac vinovați de următoarele:



-nerespectarea demnității ființei umane, ca și o condiție esențială a relației interumane și mai ales în relațiile de serviciu;

-aplicarea unui tratament inegal și discriminatoriu raportat la alte persoane în situația sa, ca foști sau actuali angajați ai societății reclamate;

-nerespectarea dreptului la egalitatea de șanse și de tratament între toți angajații S.C ZENTIVA S.A;

-imposibilitatea petentului de a se apăra , în mod echitabil, prin asistarea sa de către un alt coleg sau de către un avocat, în cadrul "ședințelor de lucru" când a fost subiectul actelor de intimidare săvârșite de cei reclamați;

De asemenea petentul precizează că în luna august 2008 societatea nu a demarat nimic, pentru că dacă ar fi demarat ceva, orice rezultat al unei evaluări s-ar fi regăsit într-un document, iar acest document dacă ar fi existat ar fi fost prezentat Inspecției Muncii din cadrul Ministerului Muncii cu ocazia controlului efectuat de către aceasta la sediul societății în data de 8 și 9 august 2008. Cu ocazia controlului inspectorii au întrebat pe dna director de resurse umane A . C cu privire la existența vreunui plan de reorganizare al Diviziei Comerciale, răspunsul a fost nu, prezentându-se inspectorilor o singură decizie cea cu nr. 161/07.08.2008, în care sunt precizate posturile afectate de reorganizarea activității de Departamentul Servicii și în niciun caz din Divizia Comercială.

Potentul menționează faptul că, în măsura în care societatea ar fi demarat cu adevărat o activitate de evaluare a Diviziei Comerciale, divizie ce avea la data respectivă în structura sa peste 50 de angajați, o astfel de activitate ar fi trebuit să lase urme și ar fi comportat în mod normal și firesc participarea la ședințele de lucru nu numai a sa ci a tuturor managerilor de zonă. De asemenea, petentul consideră că scutirea de muncă ca și privilegiu a fost acordată sau luată, ca și măsură, numai împotriva petentului. Cel de-al doilea manager de zonă potențial afectat de procesul de evaluare, dnul F . N , nu a fost scutit de obligația de a munci pentru Zentiva, nu a fost convocat la ședințele de lucru nu i s-au ridicat efectele de serviciu, nu i-a fost interzis accesul în ședințele Zentiva și nici nu a fost disponibilizat ci doar transferat pe o altă funcție în cadrul aceleiași companii.

Prin declarațiile de martori depuse la dosar sunt susținute afirmațiile petentului cu privire la obiectul petiției.

Prin adresa nr. 8179216775/16.09.2008 Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse-Inspecția Muncii în urma controlului efectuat în perioada 08-09.09.2008 la S.C Zentiva S.A precizează următoarele aspecte cu privire la petiția petentului:

La momentul controlului, în dosarul de personal al petentului existau arhivate următoarele documente:

-fișa de angajare;

-contractul individual de muncă semnat de ambele părți. Pe originalul contractului individual de muncă nu există niciun înscris cu privire la eliberarea către salariat a unui exemplar din contractul individual de muncă. În acest sens s-au dispus măsuri cu caracter permanent: eliberarea de către angajator a unui exemplar din contractul individual de muncă și din actele adiționale întocmite salariaților; întocmirea fișelor de post în limba română pentru toți salariații societății.

De asemenea, la capitolul K Drepturi și obligații ale părților privind securitatea și sănătatea în muncă lit. b echipament de lucru exista un înscris: mașină, telefon,



computer, tăiat cu o linie fără să existe semnătura și ștampila angajatorului la locul unde s-a făcut rectificarea. Fișa de post întocmită, datată 03.01.2006 și semnată de titular, la poziția dotare aferentă funcției sunt marcate cu x în căsuța Da următoarele elemente: automobil, telefon mobil, laptop, internet;

-un document cu titulatura: termeni și condiții general, semnat în data de 11.01.2006 în care sunt stabilite alte adaosuri la salariul de bază și alte clauze: clauza de confidențialitate și clauza de loialitate.

-act adițional nr.1 privind acordul de confidențialitate și fidelitate semnat de părți

-act adițional nr.2 din 01.04.2006 cu privire la cordarea primei de rezultat/obiectiv, semnat de părți;

-acte adiționale de modificare a salariului începând cu 01.09.2006, cu 01.03.2007, 01.05.2007, 01.08.2007.

La momentul controlului, în dosarul personal al petentului nu existau documente legate de sancționarea petentului profesională sau disciplinară, de suspendarea sau încetarea raporturilor de muncă.

De asemenea, nu existau depuse, documente asemănătoare cu cele anexate petiției legate de corespondența dintre părți: angajat-angajator:

-rămânerea la dispoziția societății și scutirea de îndeplinirea activităților pe care le desfășura în mod curent până la data de 15 septembrie 2008 (s-a constatat că este plătit și pontat prezent deși după 13 august 2008, i s-a interzis accesul în societate);

-încetarea raporturilor de muncă în baza unui acord de încetare a contractului individual de muncă;

-interzicerea intrării în sediile societății;

-predarea – primirea elementelor aflate în dotare și înscrise în fișa postului.

În ceea ce privește reorganizarea unor activități în cadrul societății, despre care se face trimitere în adresa angajatorului la momentul controlului a fost prezentată inspectorilor de muncă o singură decizie – nr.161/07.08.2008, în care sunt precizate posturile afectate de reorganizarea activității din Departamentul Servicii.

S-a constatat că, perioada de probă înscrisă pe contractul individual de muncă este de 30 de zile dar nu s-au identificat documente în care se face trimitere la evaluarea petentului după terminarea perioadei de probă așa cum se prevede în Regulamentul intern – cap. 6.4 al societății.

Sușinerile S.C. ZENTIVA S.A

Prin adresa nr. 16265 din 23.12.2008 S.C. ZENTIVA S.A precizează următoarele aspecte cu privire la obiectul sesizării:

Între Zentiva, în calitate de angajator și petent în calitate de angajat a fost încheiat Contractul individual de muncă pe perioadă nedeterminată, Contract înregistrat la Inspectoratul Teritorial de Muncă București sub nr. 139/17.01.2006

Începând cu data de 03.01.2006, petentul a ocupat funcția de Manager Zonă de Vest în cadrul Diviziei CHC, divizie având drept obiect de activitate vânzarea medicamentelor fără prescripție.

Raporturile dintre părți s-au desfășurat conform Contractului și a actelor adiționale la acesta, fără incidente, fiecare aducându-și la îndeplinire obligațiile astfel asumate.



În luna August 2008, Societatea a demarat o procedură economico-financiară de evaluare a activității desfășurate, a rezultatelor obținute, precum și a perspectivelor care urmează a fi luate în considerare în viitor.

Concluziile preliminare ale analizei efectuate au subliniat necesitatea unei regândiri a structurii organizatorice existente, realocarea sau absorbția unor anumite activități, desființarea sau comasarea unora dintre entitățile funcționale existente, toate acestea în vederea eficientizării activității desfășurate, a diminuării costurilor de operare și a implementării corespunzătoare a proiectelor și programelor avute în vedere.

Între entitățile vizate s-a numărat divizia CHC, a cărei activitate a făcut obiectul unei reconsiderări în cadrul analizei desfășurate. În cursul aceleiași luni, între reprezentanții Societății și petent au avut loc mai multe întâlniri de lucru, în scopul analizării unor probleme curente, specifice activității desfășurate, precum și în vederea discutării unor aspecte privind primele concluzii desprinse din evaluarea astfel demarată.

Având în vedere această situație, Zentiva i-a solicitat petentului să rămână la dispoziția Societății, în perioada cuprinsă între 13 august și 15 septembrie 2008, fiind scutit de îndeplinirea îndatoririlor și responsabilităților de serviciu conform Contractului de muncă și Fișei postului. În această perioadă, Societatea a înțeles să respecte și să acorde petentului în continuare toate drepturile de natură salarială izvorâte din Contractul de muncă, acesta nefiind prejudiciat în niciun mod, dimpotrivă fiindu-i respectate toate drepturile conferite de lege. Concret, chiar dacă acesta a fost scutit temporar de îndeplinirea obligațiilor de serviciu, drepturile salariale i-au fost oferite raportat la programul complet de lucru.

Aceste măsuri au fost întreprinse exclusiv în vederea modului de eficientizare a activității Societății și de reducere a costurilor, dar și în scopul identificării oportunității de reorganizare a Diviziei CHC, a analizării necesității de menținere a unor anumite posturi și adoptării unei decizii finale în acest sens.

Până la data de 15 septembrie 2008, procesul de evaluare amintit urma să fie analizat, Societatea fiind astfel în măsură să ia o decizie finasă în ceea ce privește activitatea Diviziei CHC, inclusiv în ceea ce privește postul ocupat de către petent.

În acest context, Zentiva și-a oferit disponibilitatea ca, în situația în care postul și/sau activitatea desfășurată de către petent urmau să fie iremediabil afectate de deciziile luate, să identifice soluții și să ofere alternative în cadrul Societății, în conformitate cu politica de sprijinire, valorizare și formare a capitalului uman pe care îl înțelegem să o promovăm.

În urma procedurii de evaluare a activității și a rezultatelor obținute, subscrisa a constatat că a înregistrat o performanță sub așteptări, atât din punct de vedere al vânzărilor de produse farmaceutice, cât și din punctul de vedere al profitabilității.

Necesitatea de a se adapta la noile realități și cerințe ale pieții farmaceutice a făcut ca indicii financiari ai Zentiva să nu fie cei prognozați pentru anul 2008, acest lucru fiind deopotrivă valabil în ceea ce privește Divizia CHC, după cum rezultă din Memorandum-ul întocmit la data de 1 septembrie 2008, având ca obiect restructurarea Diviziei CHC. Întrucât realizările Diviziei CHC au fost mult inferioare celor prognozate și având în vedere necesitatea de a implementa un control foarte riguros al costurilor și creșterea eficienței în fiecare domeniu de activitate, subscrisa a decis restructurarea Echipei de Vânzări a acestei Divizii.



Urmare a concluziilor Memorandumului, prin Decizia nr. 619/10.09.2008 au fost desființate cele două posturi de Manager de Zonă: cel responsabil de zona București și cel responsabil de zona de Vest a României, acesta din urmă ocupat de petent. Drept urmare, întrucât petentul ocupa una dintre cele două poziții de Manager de zonă care au fost desființate, în temeiul art. 65 din Codul Muncii și a dispozițiilor relevante din Contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul Societății referitoare la concedierea pentru motive ce nu țin de persoana salariatului prin Decizia nr. 170/11.09.2008 s-a dispus încetarea Contractului de Muncă.

Concedierea a fost determinată de restructurarea postului salariatului datorată reorganizării activității, ca urmare a evoluției defavorabile a pieței produselor farmaceutice, iar Societatea la acel moment nu dispunea de locuri de muncă vacante corespunzătoare pregătirii profesionale a petentului.

Totodată, reclamata susține că în accepțiunea petentului reprezintă motive care îl îndreptătesc să se pretindă victima unui tratament injust, defavorizant sau degradant și faptul că acestuia i-au fost retrase anumite facilități puse la dispoziție de Societate exclusiv în vederea desfășurării activității, restricționarea accesului în incinta sediului Societății, precum și lipsa acordului subscrisei în ceea ce privește participarea la întâlnirile de lucru și a altor persoane în vederea asistării petentului, S.C ZENTIVA S.A consideră plângerea formulată de petent ca fiind vădit neîntemeiată și nu sunt întrunite elementele constitutive ale contravențiilor reclamate deoarece S.C ZENTIVA S.A nu a întreprins nicio măsură sau acțiune discriminatorie față de acesta. Toate afirmațiile petentului susține reclamata sunt scoase din contextul în care a intervenit reorganizarea Diviziei CHC, în scopul evident de a crea o imagine deformată asupra realității, acesta exagerând, cu rea credință, fiecare măsură dispusă în cel privește.

Din declarațiile de martori puse la dispoziția CNCD cu privire la obiectul petiției se face precizarea că în prezența acestora nu au fost săvârșite fapte sau acte de discriminare de către membrii conducerii împotriva vreunui angajat Zentiva și nici împotriva lor.

Susținerile d-nei A C

Prin adresa nr. 16266 din 23.12.2008 reclamata susține că plângerea formulată de petent este vădit neîntemeiată deoarece aceasta nu a întreprins nicio măsură sau acțiune discriminatorie împotriva acestuia.

Începând cu data de 03.01.2006, petentul a ocupat funcția de Manager de Zonă de Vest în cadrul Diviziei CHC divizie având drept obiect de activitate vânzarea medicamentelor fără prescripție.

În luna august 2008, Societatea a demarat o procedură economico-financiară de evaluare a activității desfășurate, a rezultatelor obținute, precum și a perspectivelor care urmează a fi luate în considerare în viitor.

Concluziile preliminare ale analizei efectuate au subliniat necesitatea unei regândiri a structurii organizatorice existente, realocarea sau absorbția unor anumite activități, desființarea sau comasarea unora dintre entitățile funcționale existente, toate acestea în vederea eficientizării activității desfășurate, a diminuării costurilor de operare și a implementării corespunzătoare a proiectelor și programelor avute în vedere. Între



entitățile vizate s-a numărat și Divizia CHC, a cărei activitate a făcut obiectul unei reconsiderări în cadrul analizei desfășurate.

În cursul aceleiași luni, între reprezentanții Societății și petent au avut loc mai multe întâlniri de lucru în scopul analizării unor probleme curente, specifice activității desfășurate, precum și în vederea discutării unor aspecte privind primele concluzii desprinse din evaluarea astfel demarată, întâlniri la care a m participat în virtutea funcției pe care o ocup în cadrul Zentiva.

Având în vedere această situație, Zentiva i-a solicitat petentului să rămână la dispoziția Societății, în perioada cuprinsă între 13 august și 15 septembrie 2008, fiind scutit de îndeplinirea îndatoririlor și responsabilităților de serviciu.

În această perioadă Societatea a înțeles să respecte și să acorde petentului în continuare toate drepturile de natură salarială izvorâte din contractul de muncă, acesta nefiind prejudiciat în niciun mod, dimpotrivă fiindu-i respectate toate drepturile conferite de lege. Concret, chiar dacă acesta a fost scutit temporar de îndeplinirea obligațiilor de serviciu, drepturile salariale i-au fost oferite raport la programul complet de lucru.

Aceste măsuri au fost întreprinse exclusiv în vederea stabilirii modului de eficientizare a activității Societății și de reducere a costurilor, dar și în scopul identificării oportunității de reorganizare a Diviziei CHC, a analizării necesității de menținere a unor anumite posturi și a adoptării unei decizii finale în acest sens.

În urma procedurii de evaluare a activității și a rezultatelor obținute, Societatea a constatat că a înregistrat o performanță mult sub așteptări, atât din punct de vedere al vânzărilor de produse farmaceutice, cât și din punctul de vedere al profitabilității.

Necesitatea de adaptare la noile realități și cerințe ale pieței farmaceutice a făcut ca indicii financiari ai Zentiva să nu fie cei prognozați pentru anul 2008, acest lucru fiind deopotrivă valabil și în ceea ce privește Divizia CHC, după cum rezultă din Memorandum-ul întocmit în data de 1 septembrie 2008, având ca obiect restructurarea Diviziei CHC.

Prin Memorandum s-a propus ca măsură de eficientizare a activității și de reducere a costurilor desființarea a două posturi de Manager de zonă, precum și neacordarea pentru o perioadă determinată de timp a unui post de Reprezentant Medical.

Urmare a concluziilor Memorandumului, prin Decizia nr. 619/10.09.2008 au fost desființate cele două posturi de Manager de Zonă: cel responsabil de zona București și cel responsabil de zona de Vest a României, acesta din urmă ocupat de petent. Drept urmare, întrucât petentul ocupa una dintre cele două poziții de Manager de zonă care au fost desființate, în temeiul art. 65 din Codul Muncii și a dispozițiilor relevante din Contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul Societății referitoare la concedierea pentru motive ce nu țin de persoana salariatului prin Decizia nr. 170/11.09.2008 s-a dispus încetarea Contractului de Muncă.

Concedierea a fost determinată de restructurarea postului salariatului datorată reorganizării activității, ca urmare a evoluției defavorabile a pieței produselor farmaceutice, iar Societatea la acel moment nu dispunea de locuri de muncă vacante corespunzătoare pregătirii profesionale a petentului.

Reclamata susține că nu a întreprins nicio măsură discriminatorie și de asemenea că nu sunt întrunite elementele constitutive ale contravențiilor reclamate de petent



Sușținerile domnului M T - Director Comercial al Diviziei CHC
din cadrul S.C ZENTIVA S.A

Prin adresa nr. 16264 reclamatul susține că petiția petentului este vădit neîntemeiată și că nu a întreprins nicio măsură sau acțiune discriminatorie. De asemenea susține că nu sunt întrunite elementele constitutive ale contravențiilor reclamate.

Începând cu data de 03.01.2006, petentul a ocupat funcția de Manager Zonă de Vest în cadrul Diviziei CHC, divizie având drept obiect de activitate vânzarea medicamentelor fără prescripție.

În luna August 2008, Societatea a demarat o procedură economico-financiară de evaluare a activității desfășurate, a diminuării costurilor de operare și a implementării corespunzătoare a proiectelor și a programelor avute în vedere. Între entitățile vizate s-a numărat și Divizia CHC, a cărei activitate a făcut obiectul unei reconsiderări în cadrul analizei desfășurate, a rezultatelor obținute, precum și a perspectivelor care urmează a fi luate în considerare în viitor.

Concluziile preliminare ale analizei efectuate au subliniat necesitatea unei regândiri a structurii organizatorice existente, realocarea sau absorbția unor anumite activități, desființarea sau comasarea unora dintre entitățile funcționale existente, toate acestea în vederea eficientizării activității desfășurate, a diminuării costurilor de operare și a implementării corespunzătoare a proiectelor și programelor avute în vedere. Între entitățile vizate s-a numărat divizia CHC, a cărei activitate a făcut obiectul unei reconsiderări în cadrul analizei desfășurate.

În cursul aceleiași luni, între reprezentanții Societății și petent au avut loc mai multe întâlniri de lucru, în scopul analizării unor probleme curente, specifice activității desfășurate, precum și în vederea discutării unor aspecte privind primele concluzii desprinse din evaluarea astfel demarată, întâlnirii la care reclamatul a participat în virtutea funcției pe care o ocupă în cadrul Zentiva.

Având în vedere această situație, Zentiva i-a solicitat petentului să rămână la dispoziția Societății, în perioada cuprinsă între 13 august și 15 septembrie 2008, fiind scutiti de îndeplinirea îndatoririlor și responsabilităților de serviciu. În această perioadă, Societatea a înțeles să respecte și să acorde petentului în continuare toate drepturile de natură salarială izvorâte din Contractul de muncă, acesta nefiind prejudiciat în niciun mod, dimpotrivă fiindu-i respectate toate drepturile conferite de lege. Concret, chiar dacă acesta a fost scutit temporar de îndeplinirea obligațiilor de serviciu, drepturile salariale i-au fost oferite raportat la programul complet de lucru.

Aceste măsuri au fost întreprinse exclusiv în vederea modului de eficientizare a activității Societății și de reducere a costurilor, dar și în scopul identificării oportunității de reorganizare a Diviziei CHC, a analizării necesității de menținere a unor anumite posturi și adoptării unei decizii finale în acest sens. În urma procedurii de evaluare a activității și a rezultatelor obținute, Societatea a constatat că a înregistrat că a înregistrat o performanță mult sub așteptări, atât din punct de vedere al vânzărilor de produse farmaceutice, cât și din punctul de vedere al profitabilității.

Necesitatea de adaptare la noile realități și cerințe ale pieții farmaceutice a făcut ca indicii financiari ai Zentiva să nu fie cei prognozați pentru anul 2008, acest lucru fiind



deopotrivă valabil și în ceea ce privește Divizia CHC, după cum rezultă din Memorandum-ul întocmit din data de 1 septembrie 2008, având ca obiect restructurarea Diviziei CHC.

Prin Memorandum s-a propus ca măsură de eficientizare a activității și de reducere a costurilor desființarea a două posturi de Manager de zonă, precum și neacordarea pentru o perioadă determinată de timp a unui post de Reprezentant Medical.

Urmare a concluziilor Memorandumului, prin Decizia nr. 619/10.09.2008 au fost desființate cele două posturi de Manager de Zonă: cel responsabil de zona București și cel responsabil de zona de Vest a României, acesta din urmă ocupat de petent. Drept urmare, întrucât petentul ocupa una dintre cele două poziții de Manager de zonă care au fost desființate, în temeiul art. 65 din Codul Muncii și a dispozițiilor relevante din Contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul Societății referitoare la concedierea pentru motive ce nu țin de persoana salariatului prin Decizia nr. 170/11.09.2008 s-a dispus încetarea Contractului de Muncă.

Concedierea a fost determinată de restructurarea postului salariatului datorată reorganizării activității, ca urmare a evoluției defavorabile a pieței produselor farmaceutice, iar

Societatea la acel moment nu dispunea de locuri de muncă vacante corespunzătoare pregătirii profesionale a petentului.

Reclamata susține că nu a întreprins nicio măsură discriminatorie și de asemenea că nu sunt întrunite elementele constitutive ale contravențiilor reclamate de petent.

Prin Memorandum s-a propus ca măsură de eficientizare a activității și de reducere a costurilor desființarea a două posturi de Manager de zonă, precum și neacordarea pentru o perioadă determinată de timp a unui post de Reprezentant Medical.

Susținerile domnului M B - Director de Vânzări al Diviziei CHC din cadrul S.C ZENTIVA S.A

Prin adresa nr. 16267 reclamatul susține că petiția petentului este vădit neîntemeiată și că nu a întreprins nicio măsură sau acțiune discriminatorie. De asemenea susține că nu sunt întrunite elementele constitutive ale contravențiilor reclamate.

Începând cu data de 03.01.2006, petentul a ocupat funcția de Manager Zonă de Vest în cadrul Diviziei CHC, divizie având drept obiect de activitate vânzarea medicamentelor fără prescripție.

În luna August 2008, Societatea a demarat o procedură economico-financiară de evaluare a activității desfășurate, a diminuării costurilor de operare și a implementării corespunzătoare a proiectelor și a programelor avute în vedere. Între entitățile vizate s-a numărat și Divizia CHC, a cărei activitate a făcut obiectul unei reconsiderări în cadrul analizei desfășurate, a rezultatelor obținute, precum și a perspectivelor care urmează a fi luate în considerare în viitor. Concluziile preliminare ale analizei efectuate au subliniat necesitatea unei regândiri a structurii organizatorice existente, realocarea sau absorbția



unor anumite activități, desființarea sau comasarea unora dintre entitățile funcționale existente, toate acestea în vederea eficientizării activității desfășurate, a diminuării costurilor de operare și a

implementării corespunzătoare a proiectelor și programelor avute în vedere. Între entitățile vizate s-a numărat divizia CHC, a cărei activitate a făcut obiectul unei reconsiderări în cadrul analizei desfășurate.

În cursul aceleiași luni, între reprezentanții Societății și petent au avut loc mai multe întâlniri de lucru, în scopul analizării unor probleme curente, specifice activității desfășurate, precum și în vederea discutării unor aspecte privind primele concluzii desprinse din evaluarea precum și în vederea discutării unor aspecte privind primele concluzii desprinse din evaluarea astfel demarată, întâlnirii la care reclamatul a participat în virtutea funcției pe care o ocupă în cadrul Zentiva.

Având în vedere această situație, Zentiva i-a solicitat petentului să rămână la dispoziția Societății, în perioada cuprinsă între 13 august și 15 septembrie 2008, fiind scutiti de îndeplinirea îndatoririlor și responsabilităților de serviciu. În această perioadă, Societatea a înțeles să respecte și să acorde petentului în continuare toate drepturile de natură salarială izvorâte din Contractul de muncă, acesta nefiind prejudiciat în niciun mod, dimpotrivă fiindu-i respectate toate drepturile conferite de lege. Concret, chiar dacă acesta a fost scutit temporar de îndeplinirea obligațiilor de serviciu, drepturile salariale i-au fost oferite raportat la programul complet de lucru.

Aceste măsuri au fost întreprinse exclusiv în vederea modului de eficientizare a activității Societății și de reducere a costurilor, dar și în scopul identificării oportunității de reorganizare a Diviziei CHC, a analizării necesității de menținere a unor anumite posturi și adoptării unei decizii finale în acest sens. În urma procedurii de evaluare a activității și a rezultatelor obținute, Societatea a constatat că a înregistrat că a înregistrat o performanță mult sub așteptări, atât din punct de vedere al vânzărilor de produse farmaceutice, cât și din punctul de vedere al profitabilității.

Necesitatea de adaptare la noile realități și cerințe ale pieții farmaceutice a făcut ca indicii financiari ai Zentiva să nu fie cei prognozați pentru anul 2008, acest lucru fiind deopotrivă valabil și în ceea ce privește Divizia CHC, după cum rezultă din Memorandum-ul întocmit din data de 1 septembrie 2008, având ca obiect restructurarea Diviziei CHC.

Prin Memorandum s-a propus ca măsură de eficientizare a activității și de reducere a costurilor desființarea a două posturi de Manager de zonă, precum și neacordarea pentru o perioadă determinată de timp a unui post de Reprezentant Medical.

Urmare a concluziilor Memorandumului, prin Decizia nr. 619/10.09.2008 au fost desființate cele două posturi de Manager de Zonă: cel responsabil de zona București și cel responsabil de zona de Vest a României, acesta din urmă ocupat de petent. Drept urmare, întrucât petentul ocupa una dintre cele două poziții de Manager de zonă care au fost desființate, în temeiul art. 65 din Codul Muncii și a dispozițiilor relevante din Contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul Societății referitoare la concedierea pentru motive ce nu țin de persoana salariatului prin Decizia nr. 170/11.09.2008 s-a dispus încetarea Contractului de Muncă.

Concedierea a fost determinată de restructurarea postului salariatului datorată reorganizării activității, ca urmare a evoluției defavorabile a pieței produselor



farmaceutice, iar Societatea la acel moment nu dispunea de locuri de muncă vacante corespunzătoare pregătirii profesionale a petentului.

Reclamatul susține că nu a întreprins nicio măsură discriminatorie și de asemenea că nu sunt întrunite elementele constitutive ale contravențiilor reclamate de petent.

De asemenea, vă comunicăm că o echipa de investigație a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării s-a deplasat în data de 20.11.2008 la domiciliul domnului D N pentru a clarifica, sub aspectul discriminării, cele menționate în plângerea trimisă Ministerului Muncii, Familiei și Egalității de Șanse.

Domnul D N ne-a comunicat următoarele:

- a înaintat două acțiuni în instanță împotriva S.C. Zentiva S.A., una pentru discriminare la locul de muncă și alta pentru concediere ilegală;
- a lucrat timp de 3 ani în cadrul companiei S.C. Zentiva S.A. pe funcția de Manager Zonă, obținând rezultate bune și foarte bune (din 27 de echipe, echipa sa s-a clasificat constant pe primul loc);
- la scurt timp după angajarea d-lui M T pe funcția de Director Comercial al Diviziei CHC a fost convocat la o ședință (în data de 11.08.2008) în cadrul căreia i s-a solicitat să demisioneze pe motiv că între dumnealui și noul director comercial nu există „chimie”; în cadrul aceleiași ședințe d-na A C (Director de Resurse Umane) i-a oferit șapte salarii compensatorii în schimbul semnării Acordului de încetare a activității; întrucât a refuzat semnarea acordului, i-au fost retrase instrumentele de lucru (laptop, dispozitiv de conectare 3G Vodafone), iar în ziua următoare (12.08.2008) i s-a solicitat predarea autoturismului de serviciu;
- în data de 13.08.2008 a primit o înștiințare prin care a fost “scutit” de prezența la serviciu în perioada 13.08-15.10.2008 (fiind în același timp remunerat); în zilele de 14, 15, 18 august a continuat să se prezinte la serviciu, solicitând să-i fie respectat dreptul la muncă;
- în data de 19.08.2008 a solicitat în scris o Adeverință de salariat, necesară pentru un împrumut bancar, adeverință care nu i-a fost eliberată nici până în prezent; mai mult decât atât, în aceeași zi a fost înregistrată cu nr. de ieșire 1848/19.08.2008 o notificare prin care i se aduce la cunoștință că în incintele de lucru ale firmei nu este permis decât accesul acelor salariați care desfășoară activități în cadrul acestora, conform fișelor de post și instrucțiunilor primite din partea superiorilor ierarhici și ca urmare dumnealui îi este interzis accesul în sediul firmei;
- în data de 15 octombrie 2008 a primit decizia de concediere (datată cu 11.09.2008) și 4 salarii compensatorii;
- din punctul său de vedere consideră că nu au existat motive pentru desfacerea contractului de muncă având în vedere că a participat la creșterea profitului firmei cu un procent de 72% și la scăderea timpului de recuperare a datoriilor clienților S.C. Zentiva S.A.;
- în discuțiile premergătoare concedierii reprezentanții S.C. Zentiva S.A. nu i-au oferit un alt loc de muncă conform Codului Muncii, iar ulterior disponibilizării sale atribuțiile sale au fost redirecționate unui coleg din echipa sa (căruia i-au fost acordate beneficii salariale).

Ca urmare a informațiilor oferite de petent, echipa de investigație a solicitat acestuia transmiterea unei completări la sesizarea înaintată către Ministerul Muncii,



Familiei și Egalității de Șanse și redirecționată către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

În continuarea verificărilor, echipa de investigație s-a deplasat în data de **27.11.2008** la sediul S.C. Zentiva S.A., unde a discutat cu dl. M T – Director Comercial Divizia CHC și d-na A C – Director de Resurse Umane. Menționăm că la discuția purtată cu cele două persoane mai sus menționate a fost prezent și dl. C T – consilier juridic al S.C. Zentiva S.A.

Dl. M T a declarat că susținerile d-lui D N sunt aberații și că nu dorește să dea explicații verbale pe marginea unei prostii. Cu toate acestea a fost de acord să transmită un punct de vedere scris cu privire la obiectul plângerii d-lui D N (urmare înmânării adresei înregistrată cu nr. 15096/27.11.2008).

D-na A C nu a dorit să declare nimic în legătură cu obiectul plângerii d-lui D N, însă a fost de acord să transmită un punct de vedere scris (urmare înmânării adresei înregistrată cu nr. 15097/27.11.2008).

III. Motivele de fapt și de drept

În fapt, petentul sesizează aspecte considerate discriminatorii venite din partea angajatorului **S.C. Zentiva S.A** prin intimidarea la locul de muncă și restricționarea muncii prin interzicerea accesului în incinta societății.

În drept, Colegiul Director reține următoarele:

Constituția României, prin art. 16 alin. 1 garantează dreptul la egalitate: „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări”.

Potrivit **Constituției României**, art. 20 alin 1, „Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte.

Protocolul nr. 12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art 1 prevede interzicerea generală a discriminării: „Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație.”

Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială definește prin art. 1 discriminarea rasială prin următoarele: „În prezenta convenție, expresia «discriminare rasială» are în vedere orice deosebire, excludere, restricție sau preferință întemeiată pe rasă, culoare, ascendență sau origine națională sau etnică, care are ca scop sau efect de a distruge sau compromite recunoașterea, folosința sau exercitarea în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alt domeniu al vieții publice.”

Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), republicată, la art. 2 alin. 1 stabilește: „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.”

Conform art 2, alin. (4) din **O.G. nr. 137/2000**, republicată: „Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale.”

Colegiul director a reiterat în nenumărate rânduri în jurisprudența sa că dreptul de a nu fi supus discriminării constituie unul dintre drepturile fundamentale într-o societate democratică, dreptul la egalitate constituind un drept cu aplicare imediată având în vedere că discriminarea în sine este un afront adus demnității umane. Tratatul discriminatoriu are de cele mai multe ori ca scop însă și în situația în care nu vizează, are ca efect umilirea, degradarea sau interferența cu demnitatea persoanei discriminate, în mod particular, dacă acest tratament se manifestă în public. Tratând pe cineva mai puțin favorabil datorită unor criterii inerente sugerează în primul rând dispreț sau lipsă de respect față de personalitatea sa. Potrivit art. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată „În România, stat de drept, democratic și social, demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege. (2) Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate...” 4) Orice persoană fizică sau juridică are obligația sa respecte principiile enunțate la alin. (2). Examinând sesizarea și dispozițiile legale incidente și având în vedere probele existente la dosar, Colegiul Director este de opinie că faptele prezentate, sub aspectul efectului produs, intră sub incidența prevederilor art. 2 alin.1, art.2 alin 4 și art. 15 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

Prevederile cu valoare de principiu ale Codului muncii sunt tratate pe larg în **Ordonanța de Guvern nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, **republicată**, care asigură, în mod special transpunerea în dreptul național a prevederilor Directivei 2000/78/EC. Potrivit art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată: „... 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”. De asemenea, potrivit art. 2 alin. 3 din O.G. nr. 137/2000 republicată „sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara 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”.

În același sens, potrivit art. 6 din O.G. nr. 137/2000 „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;(...)

Colegiul reține că în speță, Codul muncii, în Capitolul V reglementează încetarea contractului individual de muncă, iar în cadrul Secțiunii 2-5 reglementează aspectele legale privind concedierea. Potrivit art. 58 alin. 2 din Codul Muncii „Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului”. Pentru a proteja salariatul de eventuale abuzuri din partea angajatorului, ca o garanție a respectării drepturilor salariatului, legiuitorul român în Codul muncii, reglementează expres și limitativ situațiile în care angajatorul poate dispune concedierea, instituind în acest scop o clauză generală de interdicție cu caracter permanent în art. 59 referitoare la interzicerea discriminării în concedierea salariaților. Astfel, art. 59 din Codul muncii reglementează motivele care nu vor putea sta niciodată la baza concedierii salariaților.

Art. 61 din Codul muncii enumeră situațiile în care angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, iar în art. 65 alin.1 este definită concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului. Potrivit art. 61 lit. e din Codul muncii „Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații: a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară; b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală; c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat; d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat; e) în cazul în care salariatul îndeplinește condițiile de vârstă standard și stagiul de cotizare și nu a solicitat pensionarea în condițiile legii”. Potrivit art. 65 din Codul muncii “Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără legătură cu persoana acestuia. (2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă”.

În cazul de față, Colegiul este sesizat cu privire la împrejurarea încetării contractului de muncă al petentului, în opinia sa datorită lipsei chimiei dintre angajat și angajator, urmând a se analiza în ce măsură actele sau faptele angajatorului, adică tratamentul aplicat petentului este, a fost sau ar putea fi mai puțin favorabil decât cel aplicat unui alt salariat într-o situație comparabilă sau analoagă.



Colegiul reține că partea reclamată a întocmit un înscris semnat, în speță concluzii scrise, la data de 12.02.2009, în care se arată că „Urmare a concluziilor Memorandumului, prin Decizia nr. 619/10.09.2008 au fost desființate cele două posturi de Manager de Zonă: cel responsabil de zona București și cel responsabil de zona de Vest a României, acesta din urmă ocupat de petent. Drept urmare, întrucât petentul ocupa una dintre cele două poziții de Manager de zonă care au fost desființate, în temeiul art. 65 din Codul Muncii și a dispozițiilor relevante din Contractul colectiv de muncă încheiat la nivelul Societății referitoare la concedierea pentru motive ce nu țin de persoana salariatului prin Decizia nr. 170/11.09.2008 s-a dispus încetarea Contractului de Muncă.

Concedierea a fost determinată de restructurarea postului salariatului datorată reorganizării activității, ca urmare a evoluției defavorabile a pieței produselor farmaceutice, iar Societatea la acel moment nu dispunea de locuri de muncă vacante corespunzătoare pregătirii profesionale a petentului”. petentului i-a încetat contractul individual de muncă prin Decizia nr.170 din data de 11.09.2008 urmare desființării postului dispusă prin Decizia Directorului General din data de 10 septembrie 2008, ca urmare a evoluției defavorabile a pieței produselor farmaceutice, rezultatul Memorandumului Directorului Comercial al Diviziei CHC din cadrul Societății, din data de 01.09.2008 și din analizele care au stat la baza întocmirii acestui memorandum.

Luând act de înscrisurile depuse la dosar Colegiul reține că scutirea de muncă ca și privilegiu a fost acordată sau luată ca și măsură numai împotriva petentului. Cel de-al doilea manager de zonă potențial afectat de procesul de evaluare (F N), nu a fost scutit de obligația de a munci pentru Zentiva, nu a fost convocat la ședințele de lucru, nu i s-au ridicat efectele de serviciu, nu i-a fost interzis accesul în sediile Zentiva și nici nu a fost disponibilizat ci doar transferat pe o altă funcție în cadrul aceleiași companii.

Raportat la elementele constitutive ale faptei de discriminare, prevăzută în art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, Colegiul Director ia act că, potrivit definiției discriminării, tratamentul diferit materializat prin deosebire, restricție, excludere sau preferință 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 mai devreme, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit datorită unui criteriu. Acest aspect trebuie însă interpretat prin coroborare cu prevederile art. 2 din Directiva 2000/78/CE care se referă la situația în care o persoană este tratată într-o manieră mai puțin favorabilă decât este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană”.

Este dincolo de orice dubiu că tratamentul ce face obiectul plângerii îl constituie împrejurarea ce a dus la încetarea contractului individual de muncă, materializată prin Decizia de Concediere. Acest tratament (comportament) se impune a fi analizat din perspectiva existenței unui raport de cauzalitate determinant, între comportamentul imputat (încetarea contractului de muncă în împrejurările descrise) și un criteriu interzis prevăzut de art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000. Luând act de toate mijloacele de probă existente la dosar, precum și susținerile părților, Colegiul este de opinie că faptele care



fac obiectul prezentului dosar se plasează sub incidența prevederilor art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată.

În considerarea tuturor acestor motive de fapt și de drept, Colegiul este de opinie că aspectele sesizate intră sub incidența prevederilor art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

Din acest punct de vedere se impune a preciza că persoanele juridice, inclusiv companiile private, trebuie să manifeste exigență și preocupare, având în vedere importanța respectării principiul nediscriminării. Or, inclusiv angajatorii trebuie să aibă în vedere această exigență pentru prevenirea oricăror posibile comportamente discriminatorii deoarece dreptul de a nu fi supus discriminării constituie unul dintre drepturile fundamentale într-o societate democratică, dreptul la egalitate constituind un drept cu aplicare imediată și nu progresivă având în vedere că discriminarea în sine este un afront adus demnității umane. Tratamentul discriminatoriu are de cele mai multe ori ca scop sau ca efect umilirea, degradarea sau interferența cu demnitatea persoanei discriminate, în mod particular, dacă acest tratament se manifestă în public. Tratând pe cineva mai puțin favorabil datorită unor criterii inerente sugerează în primul rând dispreț sau lipsă de respect față de personalitatea sa.

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 5 voturi pentru și 2 voturi împotrivă ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. aspectele sesizate, intră sub incidența prevederilor art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare;
2. sancționarea cu avertisment contravențional a S.C ZENTIVA S.A prin reprezentant legal, director general, D D în temeiul art. 2 alin.11 și art. 26 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată;
3. clasarea dosarului;
4. o copie a hotărârii se va transmite părților.

IV. Modalitatea de plată a amenzii (dacă este cazul)
- nu este cazul;

V. 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 ședință

ASZTALOS CSABA FERENC - Membru

HALLER ISTVAN - Membru

IONIȚĂ GHEORGHE – Membru

NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU – Membru

PANFILE ANAMARIA - Membru

TRUINEA ROXANA PAULA – Membru

VASILE ANA MONICA - 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.

