



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

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

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA 616**  
**Din data de 29.10.2014**

**Dosar nr.: 812/2013**

**Petiția nr.: 18209/27.11.2013**

**Petent: C S**

**Reclamat: Generali Societate de Administrare a Fondurilor de Pensii Private S.A.**

**Obiect:** Modalitatea discriminatorie de aplicare a dispozițiilor art. 59 al Contractului Colectiv de Muncă al Generali Societate de Administrare a Fondurilor de Pensii Private S.A., hărțuirea la care este supusă de către societatea angajatoare în sensul împiedicării desfășurării activității profesionale, al refuzului de a-i elibera cardul de acces în instituție și discriminare creată prin nedepunerea de către societatea angajatoare a declarațiilor rectificative față de suma executată silit.

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

**I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului**

I.1.1. C S, București,

**I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate**

I.2.1. Generali Societate de Administrare a Fondurilor de Pensii Private S.A., București, Piața Charles de Gaulle, nr. 15, et. 6, sector 1

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

2.1. Prin memoriul înregistrat la CNCND sub nr. 18209/27.11.2013, petenta solicită Consiliului să constate modalitatea discriminatorie de aplicare a dispozițiilor art. 59 al Contractului Colectiv de Muncă al Generali Societate de Administrare a Fondurilor de Pensii Private S.A., hărțuirea la care este supusă de către societatea angajatoare în sensul împiedicării desfășurării activității profesionale, al refuzului de a-i elibera cardul de acces în instituție și discriminare creată prin nedepunerea de către societatea angajatoare a declarațiilor rectificative față de suma executată silit.

**III. Procedura de citare**

3.1. 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.



3.2. Prin intermediul citației cu nr. 18209/19.12.2013 a fost citată petenta pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 20.01.2014, la sediul CNCD. La termen, petenta nu s-a prezentat.

3.3. Prin intermediul citației cu nr. 18813/19.12.2013 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 20.01.2014, la sediul CNCD. La termen, partea reclamată s-a prezentat.

3.4. Procedura de citare legal îndeplinită.

#### **IV. Susținerile părților**

##### **4.1. Susținerile petentei**

4.1.1. Prin memoriul înregistrat la CNCD sub nr. 18209/27.11.2013, petenta formulează sesizare față de:

4.1.1.1. modul discriminator de aplicare a dispozițiilor art. 59 al CCM al Generali Societate de Administrare a Fondurilor de Pensii Private S.A. valabil pe anul 2013, discriminare ce rezultă din acordarea parțială a primei aniversare la împlinirea a 5 ani de la angajare (în cuantum net și fără sporul de vechime) cât și tardiv (cu o întârziere de 3 luni și 8 zile), situație invocată instanței de judecată a Tribunalului București sub nr. 16439/3/2013;

4.1.1.2. al hărțuirii de către societatea angajatoare în sensul împiedicării desfășurării activității profesionale, al refuzului de a-i elibera cardul de acces în instituție începând cu data de 01.05.2013, prin nealocarea unui spațiu de lucru fără a avea acces la calculatorul de serviciu ori la documentele personale, prin interzicerea accesului în sediul societății după încetarea CIM dispusă de societate prin desființarea postului;

4.1.1.3. discriminare creată prin nedepunerea declarațiilor rectificative de către societatea angajatoare față de suma executată silit în valoare de 82.063 lei, fiind privată de drepturile conferite de contractul individual de muncă, situație invocată instanței de judecată a Tribunalului București sub nr. 37737/3/2013.

4.1.2. Petenta arată că a fost angajata societății Generali Societate de Asigurări a Pensii Private S.A. în funcția de Director proiect Pensii Facultative din februarie 2008 și până în septembrie 2013, când a fost pentru a doua oară concediată conform art. 65 alin. 1 Codul muncii (desființarea postului), cauza judecându-se la Curtea de Apel București cu termen în data de 27.01.2014.

4.1.2.1. Aceasta precizează că, drept urmare a câștigării în instanță a primului litigiu de muncă cu angajatorul în 2009, a constatat ca următoarele contracte colective de muncă de după câștigarea acestui litigiu au fost negociate astfel încât să i se poată reduce din drepturile acordate salariaților; face referire la situațiile de discriminare pentru cazurile de neacordare a indexărilor salariale ori a sporului de fidelitate (vechime) pe perioada de suspendare a CIM de drept, fiind în concediu de boală cronică necontagioasă, pentru care Consiliul deja a dispus sancționarea contravențională a „Generali” prin Hotărârea nr.670/13.11.2013, ori de introducerea unor criterii diferențiate de acordare a primei aniversare, sau a hărțuirii la locul de muncă, hărțuire care se manifestă și în prezent prin neacordarea documentelor dispuse de lege la încetarea CIM, fiind privată astfel de obținerea indemnizațiilor de șomaj începând cu 03.09.2013, ori prin interzicerea de a fi primită în sediul companiei sau prin nedepunerea în mod intenționat a declarațiilor rectificative față de suma executată silit.

4.1.3. Referitor la primul capăt de cerere, acela al acordării primei aniversare conform art.59 al CCM pe 2013 al „Generali”, petenta solicită constatarea faptului că aceasta s-a acordat parțial și tardiv față de data împlinirii celor 5 ani vechime în cadrul societății, respectiv în data de 05.06 2013, data corectă fiind în 25.02.2013, conform CIM nr.1248/IVB/05.03.2008, și după ce a solicitat în instanță acordarea acestuia.



4.1.3.1. Aceasta precizează că, anterior depunerii cererii de chemare în judecată, a solicitat chiar medierea acestui conflict, la care a participat Dl. Vreme Ioan, răspunsul fiind consemnat ca negativ în Certificatul de Informare nr.0309/27.03.2013.

4.1.3.2. Petenta precizează că tardivitatea acordării este evidentă și discriminatorie față de toți salariații societății în drept de a primi aceasta primă, întârzierea fiind de 3 luni și 8 zile față de care „Generali” nu oferă nicio justificare.

4.1.3.3. Cu privire la parțialitatea cuantumului valorii acesteia, petenta aduce în discuție textul art. 59 al CCM valabil pe 2013, prin care se prevede că valoarea acestei prime aniversare este „un salariu brut” și susține că ia fost acordat un salariu net de încadrare fără sporul de fidelitate și în contradicție cu susținerile „Generali” cum că „sporul de fidelitate.... este parte componentă a salariului” și față de care Consiliul, prin Hotărârea nr. 670/13.11.2013 la alin. 3 dispune: „constatarea existenței unui tratament diferențiat, discriminatoriu potrivit art.2 alin.1 și art.6 lit.a) și g) ale O.G.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare republicată, în ceea ce privește neacordarea sporului de fidelitate”

4.1.3.4. Legat de acestea, petenta consideră că și în acest caz este discriminare ce prevede o excludere pe motiv de boală necontagioasă, fiind în concediu medical, poziția „Generali” față de solicitarea acordării primei aniversare fiind concretizată în adresa nr. 15346/20.03.2013 prin care se invocă faptul că se află în „concediu medical neîntrerupt de 374 zile.....perioadă în care contractul individual de muncă este suspendat și nu constituie vechime în muncă”

4.1.3.5. Petenta consideră că și sub acest aspect, acela al vechimii în muncă pe durata concediului medical (suspendare CIM de drept) Generali încalcă dispozițiile art. 49 Codul muncii.

4.1.4. Față de al doilea capăt de cerere, petenta solicită sancționarea Generali față de restricționarea accesului în instituție și/sau diferite birouri ale companiei cu scop de hărțuire așa cum este definită în art. 2 alin (5) și alin.(6) OG.137/2000 în sensul împiedicării desfășurării activității în instituție, dar și din faptul că din data de 01.05.2013 nu mai posedă card de acces în companie, fiindu-i îngreunată comunicarea efectivă, nealocându-i un spațiu de lucru, fără a avea acces la calculatorul de serviciu ori documentele personale, deși este salariat al societății conform adevărințelor eliberate de către „Generali”.

4.1.4.1. Aceasta solicită constatarea și sancționarea hărțuirii la care a fost și este în continuare supusă, fapt consemnat în declarația de martor a d-nei Stoica Mirela, la data de 10.04.2013 în dosarul nr.75859/3/2011, angajat al „Generali” care declară că: *„subsemnata, am fost supusă de către conducerea „Generali” unor acțiuni de hărțuire și izolare fizică; subsemnata, am fost instalată singură într-un birou, fiind izolată de restul colegilor; au existat acțiuni de denigrare a subsemnatei, în cadrul societății; subsemnata, am fost agresată fizic de către unii membrii din conducerea societății; datorită stresului de la locul de muncă, boală, respectiv cancer, s-a agravat; subsemnatei îi era interzisă orice inițiativă pe plan profesional.”*

4.1.4.2. Aceasta declară că și la momentul depunerii acestei petiții este hărțuită în sensul în care i-a fost restricționat accesul în sediul societății după concedierea dispusă unilateral pentru a doua oară pentru motive neimputabile salariatului, hărțuire și în sensul că nu i-a fost acordat termenul legal de preaviz de 45 de zile conform C. muncii și al prevederilor art. 20 alin.3 al CCM aplicabil.

4.1.4.3. De asemenea, declară că nu i-au fost predate în termenul legal (maxim 5 zile de la încetarea CIM, conform legii șomajului) documentele ce cădeau în sarcina angajatorului să fie puse la dispoziția angajatului la momentul încetării CIM sub motivarea că „respectivele documente trebuie să cuprindă întreaga situație până la momentul achitării tuturor drepturilor ca urmare a concedierii în baza art.65 alin.(1) C. muncii” (adresa nr.42737/19.09.2013), privând-o de dreptul de șomaj ce ar fi putut fi acordat începând cu 03.09.2013.



4.1.4.4. Petenta susține că nici până la data depunerii prezentei petiții nu a intrat în posesia documentelor necesare deschiderii dreptului de șomaj, „Generali” invitând-o să le ridice personal prin adresa nr.43855/14.10.2013 primită în 17.10.2013, dar susține că deși a dat curs acestei invitații în data de 18.10.2013, invitația s-a dovedit a fi neserioasă deoarece nu a fost primită în sediul societății. Deoarece documentele transmise prin poștă cu confirmare de primire au fost incomplete și incorecte, susține că a depus adresa nr.49850/23.11.2013 la ușa clădirii de birouri unde își are sediul „Generali” coborând o angajată cu ștampila și registrul societății și efectuând înregistrarea comunicându-i că nu îi este permis accesul în sediul societății Generali SAFPP SA din dispoziția conducerii.

4.1.5. Cu privire la cel de-al treilea capăt de cerere, petenta reclamă discriminarea privind nedepunerea Declarațiilor rectificative privind contribuțiile la bugetul de stat până la concurența sumei executate silit în valoare de 82.063 lei (suma netă calculată de expertiza contabilă din dosarul de executare silită) conform Sen.civ. nr.8033/15.12.2013 prin care se anulează decizia de concediere din 25.05.2008 (prima concediere).

4.1.5.1. Aceasta menționează că prezentul capăt de cerere despre care face vorbire formează obiectul dosarului nr.37737/3/2013 a Tribunalului București - Secția a VUI-a.

4.1.5.2. Petenta consideră atitudinea „Generali” de a nu depune Declarațiile rectificative față de suma executată silit drept o discriminare, fiind singurul salariat care prin pasivitatea angajatorului i se crează un criteriu de excludere pe un principiu discreționar în sensul în care consideră pe nedrept că suma executată silit nu ar face parte din despăgubirile acordate de instanța de judecată exprimate clar în motivarea sentinței mai sus amintite. Susține că se încalcă din nou art.2 al O.G. 137/2000 în sensul înlăturării recunoașterii unor drepturi ce decurg din plata contribuțiilor la bugetul de stat și face referire, în mod special, la privarea unui punctaj de pensie corespunzător sumei de 82.063 lei aferentă perioadei 26.05.2008- 06.04.2010.

4.1.6. Prin intermediul înscrisului depus la CNCD sub nr. 285/17.01.2014, petenta solicită decalarea cu o oră a audierii din data de 20.01.2014 din motive medicale și depune înscrisuri la dosar.

4.1.7. Prin intermediul înscrisului depus la CNCD sub nr. 541/29.01.2014, petenta formulează concluzii scrise prin care solicită Consiliului Director ca, în raport de cuprinsul petiției, de materialul probator administrat în cauză să admită contestația subsemnatei, urmând să constate cele susținute prin petiția depusă anterior.

Aceasta solicită CNCD să se aibă în vedere:

4.1.7.1. faptul că aceasta a mai fost concediată de către SC Generali Societate de Administrare a Pensilor Private SA în cursul anului 2008, câștigând însă în instanță dreptul de a fi reintegrată pe funcția de Director Proiect Pensii Facultative; cu toate acestea, Generali continuând presiunile asupra sa și după pretinsa integrare efectuată în 2010, scopul părții, susține aceasta, fiind acela de a o îndepărta din societate prin orice mijloace, în prezent fiind pentru a doua oară în fața instanței de judecată pentru concedierea dispusă ca urmare a desființării postului pe care a fost reintegrată.

Petenta susține că, dintre metodele prin care Generali și-a pus în practică scopul de a o îndepărta din societate, a fost și excluderea sa de la anumite drepturi cum ar fi: indexarea salariilor, acordarea primelor, acordarea sporului de fidelitate (vechime), restricționarea cardului de acces în societate și chiar neacordarea acestui card odată cu stabilirea unui alt sediu administrativ al societății, izolarea fizică față de ceilalți colegi, agresarea fizică de către unii membri ai conducerii societății, interzicerea oricărei inițiative profesionale. De asemenea, aceasta susține că în cadrul relațiilor de muncă, a fost și încă este hărțuită prin neacordarea documentelor dispuse de legislația în vigoare la încetarea contractului individual de muncă, fiind privată de obținerea indemnizației de șomaj începând cu data de 03.09.2013, cât și prin interzicerea de a fi primită în sediul societății/neacordarea cardului de acces prin



nedeplinerea declarațiilor rectificative față de suma executată silit în valoare de 82.063 lei, privând-o în special de punctajul aferent stabilirii cuantumului pensiei.

Petenta precizează că, față de faptele de discriminare semnalate Consiliului Director al CNCD prin petiția nr.2941/13.04.2013, cauză a dosarului nr.396/2013, cu privire la neacordarea indexărilor salariale aferente anilor 2011 și 2013 și al sporurilor de fidelitate pe durata concediilor pentru incapacitate temporară de muncă, acesta, prin Hotărârea nr. 670/13.11.2013 a constatat existența unui tratament diferențiat, discriminatoriu potrivit art. 2 alin 3 și art.6 iit.a) și g) din O.G.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, atât cu privire la indexările salariale din 2011 și 2013, cât și asupra neacordării sporului de fidelitate pe durata concediilor medicale dispunând sancționarea Generali cu două amenzi contravenționale;

4.1.7.2. faptul că, în ceea ce privește primul capăt al petiției și așa cum rezultă din adresa nr.15346/20.03.2013 (depusă la 27.11.2013), adresă emisă după procedura de conciliere prin care a solicitat personal directorului general al Generali acordarea acestei prime, societatea încalcă prevederile art.2 al OG 137/2000 introducând un criteriu dat de suspendarea contractului individual de muncă pe motiv de boală cronică necontagioasă în sensul în care prin excluderea sa se crează un criteriu ce are drept „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...”

Mai mult, petenta susține că, în mod mincinos Generali, prin adresa nr. 29089/17.06.2013 declară că, aferent primei aniversare acordate conform salariului de încadrare și nu salariului lunar cum este specificat de art.59 al CCM -2013, privându-o astfel de sporul de fidelitate (spor ce se impune a fi acordat din perspectiva Hotărârii nr. 670/13.11.2013 a CNCD), s-au reținut și virat contribuțiile către bugetul de stat; aceasta susține că în sprijinul acestei susțineri stă adeverința nr.50177/28.11.2013 din care rezultă că în luna iunie nu a fost consemnată nicio plată la bugetul asigurărilor de șomaj.

De asemenea, petenta menționează că, luând legătura telefonic cu Casa de Pensii a Municipiului București, i s-a confirmat că nici față de această instituție nu s-au efectuat plăți aferente primei aniversare în luna iunie sau 25 iulie 2013, dată la care se plătesc contribuțiile către bugetul de stat aferente lunii iunie 2013.

Aceasta face referire la punctul de vedere al reclamatei prin care recunoaște că la baza neacordării acestei prime aniversare stă faptul că era în concediu medical „având contractul individual de muncă suspendat pentru o perioadă de 374 zile, fiind în concediu medical”, prin aceasta petenta arătând că Generali recunoaște că a participat la ședința de mediere, procedura prealabilă în cazul introducerii acțiunii în instanță conform Noului Cod de Procedura Civilă, cauza fiind înregistrată la Tribunalul București sub nr.16439/3/2013.

Petenta consideră că, analizând susținerile Generali cât și documentele depuse la dosar, există fapte de discriminare legate, atât de data acordării acestei prime, cât și al cuantumului acesteia, fără sporul de fidelitate și în valoare netă nu în valoare brută, așa cum este prevăzut în art.59 al CCM Generali-2013;

4.1.7.3. faptul că a fost hărțuită în mod continuu la locul de muncă (a fost instalată singură într-un birou, fiind izolată de restul colegilor; au existat acțiuni de denigrare a acesteia în cadrul societății; a fost agresată fizic de către unii membrii din conducerea societății; datorită stresului de la locul de muncă, boala, respectiv cancer, s-a agravat; acesteia îi era interzisă orice inițiativă pe plan profesional), în acest sens indicând, ca și probă declarația de martor a d-nei S M I, la data de 10.04.2013 în fața instanței de judecată în dosarul nr.75859/3/2011

Aceasta consideră că a fost hărțuită în sensul în care i-a fost restricționat accesul în sediul societății după concedierea dispusă unilateral pentru a doua oară, pentru motive neimputabile salariatului; precizează că societatea Generali, prin atribuțiile de Administrator al



Fondurilor de pensii private, are obligația de a furniza detalii cu privire la cei ce dețin o pensie privată la cele două fonduri ale societății; orice participant la aceste fonduri, printre care se află și aceasta având acces la consultații, depunere de cere și reclamații și discuții directe privind contribuțiile la pensiile individuale, drept pentru care solicită respingerea susținerilor Generali cu privire la interdicția persoanelor de a avea acces în sediul societății pe motivele invocate de reclamată.

De asemenea, petenta consideră drept hărțuire și faptul ca nu i-a fost acordat termenului legal de preaviz de 45 de zile conform C. muncii și al prevederilor art. 20 alin.3 al CCM aplicabil.(adresa nr.38071/02.09.2013 comunicată în 27.11.2013); arată că nu i-au fost predate în termenul legat (maxim 5 zile de la încetarea CIM, conform legii șomajului) documentele ce cădeau în sarcina angajatorului să fie puse la dispoziția angajatului la momentul încetării CIM sub motivarea că „respectivele documente trebuie să cuprindă întreaga situație până la momentul achitării tuturor drepturilor ca urmare a concedierii în baza art.65 alin.(l) C. muncii”- adresa nr.42737/19.09.2013; adresa nr.50330/03.12.2013, adresa 50775/12.12.2013, adresa nr.50177/28.11.2013, adresa nr47405/l 9.11.2013, adresa nr.42922/24.09.2013.), privand-o de dreptul de șomaj ce ar fi putut fi acordat începând cu 03.09.2013; susține că nici până la depunerea prezentelor concluzii scrise nu i-au fost predate documentele completate corect pentru a putea depune cererea de acordare a indemnizației de șomaj.

4.1.7.4. faptul că subzistă caracterul continuu al hărțuirii așa cum este definită în art.2 alin (5) și alin.(6) OG.137/2000 în sensul împiedicării desfășurării activității în instituție, conform adresei 195/07.04.2011, e-mail din 04.04.2011, adresa nr.165/04.04.2011, adresa nr.219/12.04.2011 și din faptul că din data de 01.05.2013 nu mai posedă card de acces în companie, fiindu-i îngreunată comunicarea efectivă, ncalocându-i un spațiu de lucru, fără a avea acces la calculatorul de serviciu ori documentele personale, deși era salariat al societății conform adeverințelor eliberate de către Generali.

În legătură cu acestea, petenta precizează că nu pot fi reținute susținerile Generali din punctul de vedere prin care își motivează faptul că aceasta nu a beneficiat de un card de acces în sediul societății, stăd tot același criteriu al concediului de boală: „este pe deplin firesc ca societatea să nu acorde acces în sediu unei persoane - chiar și având contract de muncă cu societatea -pe perioada în care salariatul are contractul suspendat pentru a evita orice fel de riscuri pentru ambele părți.” și că „petiționara a avut în total un număr de 613 zile de concediu medical respectiv tot atâtea zile în care nu a desfășurat activitate în societate și prin urmare nu a avut nevoie de acces de salariat în sediu”- ceea ce contravine prevederilor Codului muncii.

Aceasta susține că nici sub aspectul precizărilor cum că în noul sediu ar fi avut un loc de muncă atribuit și comunicat, nu pot fi susținute precizările părții reclamate, Generali contrazicându-se practic prin aceea cum că nu are acces în societate dar are un loc al muncii pe care nu l-a folosit.

Totodată, precizează că nu poate fi primită nici declarația martorului C C - angajat în funcția de consilier juridic al societății și prezent în susținerile Generali la ședința de audiere din 20.01.2014, și susține că în acest fel există conflict de interese, deoarece reprezintă Generali în cauza supusă cercetării de către CNCD; consideră că declarațiile martorului C C sunt infirmate de martora S M în declarația depusă la dosarul petiției, de adresa societății nr. 195/07.04.2011, decizia nr.201104042/04.04.2011, e-mailul din 04.04.2011, adresa 165/04.04.2011 prin care îi este restrâns accesul în spațiile altor birouri ale societății, îi este amenajat un spațiu de lucru în sala de ședințe a societății, i se resping toate lucrările deja efectuate, îi este respinsă orice inițiativă profesională și orice participare la deciziile societății în calitate de cadru de conducere al societății.



4.1.7.5. faptul că prin ultimul capăt al petiției prin care invocă actele de discriminare create prin nedepunerea declarațiilor rectificative privind contribuțiile la bugetul de stat față de suma executată silit în valoare de 82.063 lei, precizează următoarele:

- suma totală privind despăgubirile de care trebuia să beneficieze de la data concedierii, 26.05.2008 și până la data de 31.03.2010 a fost calculată în cadrul Raportului de expertiză contabilă ce face parte din dosarul de executare nr. 397/2010 a BEJA Gont și Panait;

- contestația la executare ce face obiectul dosarului nr. 16923/299/2010 a Judecătoriei Sectorului 1 București - reclamant Generali - cu privire la suma de 82.063 lei neachitată de Generali de bună voie, reprezentând o parte a despăgubirilor acordate de instanță în temeiul Sen. Civ. nr.8033/2009 a Tribunalului București a fost respinsă;

- suma de 82.063 lei este o sumă netă;

- Sen. civ. nr. 8033/2009 a Tribunalului București dispune: „...obligă intimata la plata către contestatoare a unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate, precum și a tuturor drepturilor patrimoniale de care contestatoarea ar fi beneficiat, de la data emiterii deciziei (26.05.2008) până la reintegrarea efectivă”;

- suma de 82.063 lei a fost depusă de Generali la dispoziția organului de executare în 26.11.2010 prin recipisa de consemnare nr. 2699164/1;

- suma executată silit cât și suma acordată de Generali ca urmare a Notificării nr.318/01.03.2010 au același statut juridic fiind despăgubiri acordate de instanță.

Subsumând toate argumentele prezentate mai sus, petenta consideră că rezultă faptul că, în cazul sumei care a fost executată silit, s-au reținut contribuțiile către bugetul de stat, dar cum creditoarea Generali nu a înțeles să-și respecte obligațiile stabilite de instanță, aceste contribuții nu au fost plătite.

4.1.7.6. Aceasta precizează că, în mod mincinos, prin adresa nr.37479/20.08.2013 (depusă în 17.01.2014) Generali susține că: „*menționăm că asupra sumei respective au fost calculate, reținute și virate contribuțiile sociale individuale datorate la bugetul de stat de către Societate astfel cum rezultă din Ordinele de plată nr.271/23.04.2010; nr.272/23.04.2010; nr.330/25.05.2010 și 331/25.05.2010.*”, acest fapt rezultând din data plăților presupus făcute, respectiv aprilie și mai 2010 și respectiv consemnarea sumei către organele de executare care s-a făcut abia în noiembrie 2011, adică după un an și jumătate. Petenta precizează că, dat fiind faptul că Generali s-a opus executării silite, firește nu a achitat anticipat sumele, chiar și individuale, către bugetul de stat pentru o sumă ce o contestă.

4.1.7.7. Mai mult, petenta face referire și la faptul că, din prezentarea presupuselor Ordine de plată nr.271/23.04.2010; nr.272/23.04.2010; nr.330/25.05.2010 și 331/25.05.2010 se poate constata că acestea au consemnat numele în clar al acesteia, ori, acestea, conform legii, se completează cu CNP-ul persoanei căreia i se datorează contribuțiile la bugetul de stat, acesta fiind modul de înregistrare al instituțiilor publice aflate în cauză.

4.1.7.8. Petenta solicită CNCD să sesizeze declarația contradictorie a Generali cu privire la această sumă prin care susține că suma de 82.063 lei nu se regăsește în fișele fiscale aferente anilor 2010, 2011, 2012, fiind o sumă „*plătită cu titlul de despăgubiri*”, dar care naște drepturi conform dispozițiilor instanței, fiind o parte din despăgubire, și faptul că pentru această sumă se rețin contribuțiile la buget.

Aceasta susține că Generali reține contribuțiile datorate bugetului aferente sumei nete de 82.063 lei, ca fiind o parte din despăgubire, dar nu o declară ca venituri, așa cum a făcut pentru sumele plătite ca urmare a notificării nr.318/01.03.2010.

4.1.7.9. Faptele de discriminare la care face referire, susține aceasta, sunt acelea că este singurul salariat al Generali care nu are prin declarațiile rectificative înregistrarea sumei nete dobândite ca urmare a dispozițiilor instanței de judecată care precizează în mod expres că: „*obligă intimata la plata ...tuturor drepturilor patrimoniale de care contestatoarea ar fi*



beneficiar, de la data emiterii deciziei (26.05.2008) până la reintegrarea efectivă", executate silit care fac parte din despăgubire.

4.1.7.10. Petenta susține că acest criteriu de excludere se bazează pe un principiu discreționar și anume, că această sumă reprezintă o parte din despăgubirea acordată de instanță. Susține că se încalcă din nou art. 2 al O.G. 137/2000 în sensul înlăturării recunoașterii unor drepturi ce decurg din plata contribuțiilor la bugetul de stat - respectiv, în mod special, la privarea dreptului la pensie corespunzător sumei de 82.063 aferentă perioadei 26.05.2008-6.04.2010.

#### **4.2. Susținerile Generali Societate de Administrare a Fondurilor de Pensii Private S.A.**

4.2.1. Generali Societate de Administrare a Fondurilor de Pensii Private S.A. depune la CNCD imputernicirea înregistrată la Secretariatul General al societății sub nr. 647/17.01.2014 prin care autorizează pe doamna M G F și pe domnul C. C să reprezinte interesele Generali S.A.F.P.P. S.A. în relația cu CNCD în cadrul întâlnirii/audierilor din data de 20.01.2014.

4.2.2. Prin memoriul înregistrat la CNCD sub nr. 304/20.01.2014, partea reclamată solicită ca, în urma analizării temeiniciei susținerilor și a documentației anexate, să se dispună respingerea cererii ca neîntemeiată.

4.2.3. Față de primul capăt de cerere al petiționarei care reclamă modul discriminator de aplicare a dispozițiilor art. 59 al Contractului Colectiv de Munca al Generali S.A.F.P.P. S.A. aplicabil anului 2013, discriminare ce rezultă din acordarea parțială a primei de aniversare la împlinirea a 5 ani de la angajare (în cuantum net și fără sporul de vechime), parte reclamată face următoarele precizări: solicită constatarea faptului că societatea a acordat petiționarei prima aniversară în cuantumul 10.912 lei, situație explicată în adresa societății cu nr. 29098/17.06.2013.

4.2.3.1. Aceasta menționează că la momentul solicitării primei aniversare prevăzută în art. 49 din Contractul Colectiv de Muncă aplicabil pe anul 2013 („Pentru salariații cu o vechime în muncă continuă și neîntreruptă de 5 ani la Angajator, societatea va acorda, din cinci în cinci ani, o primă de aniversare în valoare de un salariu brut lunar”), petiționara nu se încadra în prevederile menționate, având contractul individual de muncă suspendat pentru o perioadă de 374 de zile, fiind în concediu medical.

4.2.3.2. Reclamata susține că în cadrul ședinței din 30.05.2013, Directoratul Generali S.A.F.P.P. S.A. a aprobat plata primei de aniversare pentru toți salariații care în cursul anului 2013 aveau o vechime în muncă la angajator de 5 ani. Pentru a nu exista discriminare între salariații săi, societatea a achitat prima aniversară tuturor salariaților aflați în aceeași situație, respectiv având contractul de muncă suspendat, așa cum rezultă din Ordinele de Plată atașate.

4.2.3.3. Referitor la susținerea petiționarei privind cuantumul valorii primei aniversare, partea reclamată precizează faptul că prima de aniversare este un venit de natură salarială și se supune tuturor regulilor fiscale în vigoare. Prin urmare, suma propriu zis plătită oricărui angajat aflat în această situație reprezintă o sumă netă de impozitele și taxele legale, respectiv plata reprezintă cuantumul net al primei acordate; societatea nu aplicat față de petiționară sau față de alte persoane angajate tratamente discriminatorii.

4.2.3.4. În ceea ce privește susținerile petiționarei privind „anterior depunerii cererii de chemare în judecată am solicitat chiar medierea acestui conflict, la care a participat dl. Ioan Vreme, răspunsul fiind consemnat ca negativ în certificatul de informare nr. 0309/27.03.2013”, partea reclamată solicită CNCD să dispună petiționarei să dovedească faptul că societatea a fost chemată în judecată pentru acest motiv deoarece Generali



S.A.F.P.P. S.A. nu a fost citată de nicio instanță de judecată, certificatul de informare menționat fiind unul de informare asupra instituției medierii.

4.2.3.5. De asemenea, reclamata solicită ca CNCD să constate faptul că societatea a tratat în mod egal toți salariații aflați în situații asemănătoare, în acest fel îndeplinind condițiile impuse de art. 2 coroborat cu prevederile art. 8 din Ordonanța Guvernului nr. 137/31.08.2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare; solicită respingerea primului capăt de cerere cu privire la un pretins mod discriminatoriu de aplicare a dispozițiilor art. 59 Contractul Colectiv de Muncă, ca fiind neîntemeiat.

4.2.4. Față de al doilea capăt de cerere al petiționarei, respectiv al hărțuirii așa cum este definită la art. 2, alin. 5 și alin. 6 a O.G. 137/2000 de către societatea angajatoare Generali SAFPP S.A., în sensul împiedicării desfășurării activității profesionale, al refuzului de a elibera cardul de acces în instituție începând cu data de 01.05.2013, prin nealocarea unui spațiu de lucru fără a avea acces la calculatorul de serviciu ori la documentele personale, prin interzicerea accesului în sediul Generali S.A.F.P.P. SA, după încetarea contractului individual de muncă dispusă de societate prin desființarea postului, partea reclamată face următoarele precizări, aducând în discuție prezentarea unor evenimente legate de calitatea de angajat a petiționarei:

*“Petiționara a început relațiile de muncă cu Generali S.A.F.P.P. S.A. în luna februarie 2008, dată de la care a beneficiat de toate condițiile propice desfășurării activității, conforme cu funcția deținută, și anume: birou în open space, unde își desfășurau activitatea mai mulți colegi, telefon mobil serviciu/tel. fix, calculator, spațiu de depozitare documente, acces internet, etc.*

*• Având în vedere numeroasele sesizări ale angajaților cu privire la faptul că petiționara provoca discuții contradictorii, în data de 04.04.2011 Directoratul societății a decis amenajarea unui spațiu individual (birou) dotat cu toate facilitățile (birou de lucru, telefon fix, calculator, spațiu de depozitare documente, acces internet) în care petiționara să-și poată desfășura activitatea.”*

4.2.4.1. Cu referire la spațiul individual de muncă amenajat petiționarei, reclamata susține că acest birou individual de lucru a fost la același nivel de calitate, finisare, dotare tehnică și de confort cu spațiile similare individuale ale Directorului general, Directorului financiar, Directorului de investiții și Auditorului intern; amenajarea unui spațiu individual de muncă nu este de natură să producă un cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv, fiind create condiții de muncă perfect similare cu ale altor persoane cu poziții de conducere din societate, decizia de amenajare nefiind bazată pe criteriile din art. 2 alin.(5) din Ordonanța Guvernului nr. 137/31.08.2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

4.2.4.2. Referitor la susținerea petiționarei privind interzicerea accesului în societate, partea reclamată precizează că: începând cu data de 12.11.2011, petiționara a intrat în concediu medical neîntrerupt (suspendarea de drept a Contractului Individual de Muncă) până în data de 2 septembrie 2013, dată la care Contractul Individual de Muncă al acesteia a încetat ca urmare a Deciziei de concediere nr. 1381/10.11.2011; în perioada suspendării de drept a Contractului Individual de Muncă, petiționara nu a fost prezentă la serviciu pentru desfășurarea activității, vizitele sale periodice la societate rezumându-se la depunerea de solicitări scrise la registratura societății; menționează că în cursul lunii mai 2013 (perioada în care petiționara se afla în concediu medical), Generali S.A.F.P.P. S.A. și-a schimbat sediul social în București, sector 1, Piața Charles de Gaulle, nr. 15, etaj 6 și face precizarea că întreaga activitate a Generali S.A.F.P.P. S.A. se desfășoară la sediul social, societatea nu deține puncte de lucru, agenții, etc; ca urmare a mutării sediului social al societății în altă locație, au fost anulate cardurile de acces ale tuturor angajaților fiind necesară emiterea altor



carduri pentru accesul în altă clădire. De la data mutării în noul sediu, administratorul clădirii a predat angajaților noile carduri de acces, au instruit pe aceștia cu privire la folosirea spațiului (norme de securitate și sănătatea în muncă, prevenirea și stingerea incendiilor, folosirea ieșirilor în caz de incendiu, cutremure, etc), instruire la care petiționara nu a participat și, drept urmare, nu a semnat Fișa de instruire.

4.2.4.3. În urma celor prezentate mai sus, partea reclamată consideră firesc ca Societatea să nu acorde acces în sediu unei persoane -chiar și având contract de muncă cu societatea- pe perioada în care salariatul are contractul suspendat pentru a evita orice fel de riscuri pentru ambele părți. Aceasta susține că în cazul în care o societate comercială ar acorda dreptul de acces persoanelor care nu au contract de muncă sau de colaborare în vigoare/activ pentru desfășurarea de activități în sediul societății, ar fi posibil ca aceste persoane să producă daune societății prin accesul în sediu în afara orelor de program (distrugerea de bunuri, de date, de informații, de documente, producerea de incendii sau inundații,etc) sau ar fi posibil ca aceste persoane să fie victimele unor accidente în sediul societății de care societatea ar fi răspunzătoare. Aceasta menționează că situația prezentată este cu atât mai adevărată cu cât petiționara a avut în total un număr de 613 zile de concediu medical respectiv tot atâtea zile în care nu a desfășurat activitate în societate și prin urmare nu a avut nevoie de acces de salariat în sediu.

Aceasta arată că în noul sediu al societății, petiționara a avut disponibil un spațiu de lucru într-un birou cu un total de 3 persoane (inclusiv petiționara), respectiv în biroul dedicat Direcției de Vânzări, Marketing și Proiecte; susține că dotarea standard a locului de muncă este cea menționată repetat anterior și nu a fost modificată față de sediul anterior al societății; menționează că petiționara nu a folosit niciodată locul de muncă din noul sediu.

Prin urmare, partea reclamată consideră că susținerile că Generali S.A.F.P.P. S.A. a hărțuit petiționara în sensul împiedicării desfășurării activității profesionale, al refuzului de a elibera cardul de acces în instituție începând cu data de 01.05.2013, precum și după încetarea Contractului Individual de Muncă prin nealocarea unui spațiu de lucru fără a avea acces la calculatorul de serviciu ori la documentele personale, prin interzicerea accesului în sediul Generali S.A.F.P.P. S.A. sunt neîntemeiate și nesusținute de probe care să ateste îndeplinirea condițiilor de hărțuire, prevăzute de art 2 alin (5) Ordonanța Guvernului nr. 137/31.08.2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, pentru simplul motiv că aceasta nu s-a prezentat la locul de muncă pentru a-și desfășura activitatea, fiind în această perioadă în concediu meical neîntrerupt iar contactul individual de muncă suspendat.

4.2.4.4. În plus față de cele menționate mai sus, reclamata arată Consiliului faptul că petiționara își hărțuia colegii, era agresivă față de aceștia, acest lucru rezultând din declarația de martor a colegului C C (dosar nr. 75859/3/2011).

4.2.4.5. În ceea ce privește susținerea petiționarei cu privire la faptul că nu a primit documentele necesare deschiderii dreptului de șomaj, partea reclamată consideră că acest aspect nu face obiectul judecății Consiliului National pentru Combaterea Discriminării.

4.2.4.6. Consideră că petiționara defăimează Generali S.A.F.P.P. SA prin afirmații nedovedite și că nu sunt îndeplinite condițiile prevăzute de art. 2 alin (5) din Ordonanța Guvernului nr. 137/31.08.2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, cu privire la hărțuire. Totodată, solicită respingerea si celui de-al doilea capăt de cerere cu privire la susținerea petiționarei de hărțuire.

4.2.5. Față de al treilea capăt de cerere al reclamantei cu privire la „Discriminarea creată prin nedepunerea Declarațiilor rectificative față de suma executată șilit în valoare de 82.063 lei, fiind privată de drepturile conferite de contractul individual de muncă, partea reclamată precizează următoarele:



- Tribunalul București Secția VIII-a Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale a dispus prin încheierea din ședința publică din data de 09.12.2009 în dosarul nr. 26973/3./2008 ce a avut ca obiect soluționarea cauzei civile privind pe contestatoarea Dna S C în contradictoriu cu Generali S.A.F.P.P. S.A., reintegrarea contestatoarei pe postul deținut anterior deciziei de concediere și a obligat intimata la plata către contestatoare a unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate precum și a drepturilor patrimoniale de care contestatoarea ar fi beneficiat de la data emiterii deciziei de concediere până la reîncadrarea efectivă. Prin urmare aceasta susține că a pus în executare sentința judecătorească dispunând reintegrarea contestatoarei Dna S C precum și plata despăgubirilor dispuse și calculate în suma de 82.063 lei. Sub acest aspect, reclamata solicită CNCD să constate că susținerile petiționarei, potrivit cărora s-a creat o situație de discriminare prin nedepunerea Declarațiilor rectificative față de suma executată silit, este neîntemeiată pentru următoarele motive:

- având în vedere hotărârea instanței de a acorda reclamantei cu titlu de despăgubiri pentru repararea prejudiciului creat, societatea a plătit suma de de 82.063 lei rămasă în urma aplicării impozitelor legale. Așadar, nefiind vorba de venituri salariale (despăgubiri egale cu salariile indexate) nu au fost necesare depunerea de către societate a unor declarații rectificative;

- precizează că despăgubirile nu sunt venituri de natură a fi precizate în declarațiile rectificative și nici nu sunt venituri care produc drepturi de asigurări sociale așa cum în mod eronat susține petenta.

4.2.5.1. Reclamata susține că legea nu face distincție între tipul de despăgubiri atunci când scutește aceste despăgubiri de impozitul pe venituri; consideră că, dacă cele susținute de petentă ar fi adevărate, pe cale de consecință ar fi necesară emiterea de declarații rectificative pentru toate persoanele care beneficiază de o despăgubire și, prin urmare, angajatorii ar fi datori să achite contribuțiile de asigurări sociale iar aceste persoane ar câștiga drepturi suplimentare pentru pensie, asigurări de sănătate și sociale ca și cum ar fi avut venituri salariale în plus.

4.2.5.2. Partea reclamată solicită Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării să respingă ca neîntemeiată cererea de constatare a unei pretinse situații de discriminare creată prin nedepunerea declarațiilor rectificative față de suma executată silit. Ținând cont de natura fiscală a sesizării, precum și de atribuțiile Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, prevăzute la art. 19 alin (1) și (2) din Ordonanța Guvernului nr. 137/31.08.2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, considerând că instanțele civile sunt competente pentru soluționarea acesteia.

## V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director reține că sesizarea petentei vizează aspecte legate de nedepunerea declarațiilor rectificative de către angajator față de suma executată silit, acordarea tardivă și parțială a primei aniversare de către angajator și hărțuirea de către societatea angajatoare pe criteriu de boală cronică necontagioasă.

Referitor la capătul de cerere ce vizează aspecte legate de nedepunerea declarațiilor rectificative de către angajator față de suma executată silit, Colegiul director reține solicitarea părții reclamante de a se admite excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, capătul de cerere fiind de competența instanțelor de judecată. În acest sens, colegiul urmează a analiza solicitarea părții reclamante.



Referitor la capătul de cerere ce vizează acordarea tardivă și parțială a primei aniversare de către angajator, Colegiul director reține că partea reclamată a aprobat plata primei aniversare pentru toți salariații, inclusiv pentru cei care aveau contractul de muncă suspendat. Colegiul director reține că prin Decizia nr. 10/30.05.2014, partea reclamată a arătat modalitatea de acordarea a primei aniversare, această decizie fiind aplicabilă tuturor angajaților.

Referitor la capătul de cerere ce vizează hărțuirea de către societatea angajatoare pe criteriu de boală cronică necontagioasă, Colegiul director reține apărările părții reclamate prin care arată că petenta a avut la dispoziție un spațiu individual de muncă dotat la același nivel de calitate, finisare, dotare tehnică și de confort. În ceea ce privește interzicerea accesului în societate, Colegiul director reține că partea reclamată a arătat că și-a schimbat sediul social al societății în altă locație, fiind necesară instruirea angajaților, instruire la care petenta nu a participat pe motiv că aceasta se afla în concediu medical, contractul acesteia fiind suspendat de drept.

**5.2.1. În drept**, examinând conținutul capătului de cerere referitor la aspectele legate de nedepunerea declarațiilor rectificative de către angajator față de suma executată silit și legislația în vigoare și dezbătând excepția necompetenței materiale a Consiliului, invocată de către partea reclamată, Colegiul director reține că petenta sesizează aspecte cu privire la discriminare creată prin nedepunerea declarațiilor rectificative față de suma executată silit în valoare de 82.063 lei, fiind privată de drepturile conferite de contractul individual de muncă, situație invocată instanței de judecată a Tribunalului București sub nr. 37737/3/2013.

Luând act de conținutul capătului de cerere referitor la aspectele legate de nedepunerea declarațiilor rectificative de către angajator față de suma executată silit, astfel cum este formulat precum și de susținerile petentei, Colegiul director urmează a analiza excepția necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării invocată de către partea reclamată.

5.2.2. Colegiul director ia act de faptul că petenta, în cuprinsul capătului de cerere referitor la aspectele legate de nedepunerea declarațiilor rectificative de către angajator față de suma executată silit din plângerea dedusă soluționării, sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării solicitând constatarea unei fapte de discriminare produsă de către partea reclamată, fiind privată de drepturile conferite de contractul individual de muncă, situație invocată instanței de judecată a Tribunalului București sub nr. 37737/3/2013. Raportat la obiectul petiției și având în vedere natura fiscală a acestui capăt de cerere, astfel cum este formulat, Colegiul director reține că potențiala faptă de discriminare invocată nu este de competența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, acesta nefiind îndrituit să se pronunțe asupra aspectelor semnalate de petentă, competența revenind instanțelor de judecată.

5.2.6. Având în vedere considerentele expuse mai sus, Colegiul director urmează a admite excepția necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în raport de conținutul capătului de cerere referitor la aspectele legate de nedepunerea declarațiilor rectificative de către angajator față de suma executată silit.

5.2.7. Față de capătul de cerere referitor la modul discriminatoriu de aplicare a dispozițiilor art. 59 al CCM al Generali Societate de Administrare a Fondurilor de Pensii Private S.A. valabil pe anul 2013, discriminare ce rezultă din acordarea parțială a primei aniversare la împlinirea a 5 ani de la angajare (în quantum net și fără sporul de vechime), cât și tardiv (cu o întârziere de 3 luni și 8 zile), Colegiul director reține că partea reclamată, prin punctul de vedere depus în prezenta cauză precizează că, deși petenta nu se încadra inițial în prevederile din Contractul Colectiv de Muncă, în cadrul ședinței din data de 30.05.2014, Directoratul Generali S.A.F.P.P. S.A. a aprobat plata primei aniversare pentru toți salariații, pentru a nu exista discriminare între salariați, societatea a achitat prima aniversară tuturor



salariilor aflați în aceeași situație, respectiv având contractul de muncă suspendat. Colegiul director reține explicațiile date de către partea reclamată cu privire la cuantumul valorii primei aniversare, prin care au explicat faptul că prima de aniversare este un venit de natură salarială și se supune tuturor regulilor fiscale în vigoare; suma propriu zisă plătită oricărui angajat aflat în această situație reprezentând cuantumul net al primei acordate și reține și **Decizia nr. 10/30.05.2014** prin care conducerea societății explica în mod concret angajaților săi modalitatea de acordare a primei aniversare și data limită până la care societatea se obligă să acorde această primă aniversară către toți angajații săi.

Colegiul director reține că această decizie a fost aplicată tuturor angajaților și că petentei i s-a acordat prima aniversară la data maximă prevăzută în acea decizie așa cum s-a procedat și cu ceilalți angajați.

5.2.8. Colegiul reiterează că un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant, în circumstanțe similare sau comparabile. Ori, **discriminarea directă** presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu: origine rasială sau etnică, religie, boală cronică necontagioasă, etc). Din acest punct de vedere „*discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate la persoana care este supusă discriminării.*”

5.2.9. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 alin. 1 al O.G. 137/2000, republicată, în particular, prin utilizarea sintagmei „**pe bază de**”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, „**pe bază de...**”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, **boală cronică necontagioasă**, sex, etc.) invocat de către reclamant (petent), constituie un factor relevant sau determinant, în acțiunea sau inacțiunea imputată pârâtului (reclamatului).

5.2.10. 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. Același raționament este aplicabil și în cazul **discriminării indirecte**, astfel cum este prevăzut în **art.2 alin.3** din O.G. 137/2000, republicată, cu precizarea că raportul de cauzalitate este indirect, și cu atât mai mult în **cazul hărțuirii**, așa cum este reglementată în art.2 alin.5 al ordonanței mai sus menționate. În cazul hărțuirii, raportul de cauzalitate este direct, iar acest aspect rezultă din însăși formularea dată de legiutor, în speță „comportamentul pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convongeri, 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.”

5.2.11. Astfel, Colegiul trebuie să analizeze, din întreg probatoriul depus în cauză, măsura în care poate fi reținut un raport de cauzalitate direct sau indirect între faptele imputate și un eventual criteriu invocat, respectiv existența unui raport de analogie sau comparabilitate între persoane în privința cărora s-a indus un tratament mai puțin favorabil.

5.2.12. Cât privește probatoriul, în cauza Coleman vs. Attridge Law, Steve Law, cât și în cauza Centrum Voor Gelijkheid van Kansen en Voor Racismebestrijding vs. Firma Feryn NV, Curtea Europeană de Justiție a arătat că, potrivit principiului inversării sarcinii probei, revine reclamantului (nn petentului) sarcina de a stabili, în fața instanței naționale, o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe **pe bază 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 împotriva sa, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină părților din acțiunea principală, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, părții 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 vs. Firma Feryn NV, C-54/07, hotărârea din 10 iulie 2008). În mod similar, potrivit **art.20 alin.6** din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, „Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se 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”. Simpla analiză a textului mai sus prezentat, ne duce la constatarea faptului că articolul în speță prezintă două situații/teze, ce sunt într-o strânsă relație, respectiv prezumția simplă de discriminare ce rezultă din depunerea unei petiții și a unui probatoriu minim, și, pe de altă parte, teza a II a art.20 alin 6, prevede obligația de răsturnare a sarcini probei, ce incumbă părții reclamate, respectiv de a dovedi, prin orice mijloc de probă, că cele prezentate în petiția introductivă de procedură în fața CNCD, nu sunt fapte de discriminare sau că acestea au o justificare obiectivă.

5.2.13. Având în vedere aceste aspecte, Colegiul Director al CNCD observă că petenta, față de pretinsa faptă de discriminare referitoare la acordarea tardivă și parțială a primei aniversare de către angajator, nu depune un probatoriu elocvent, care să indice Colegiului existența unui tratament discriminatoriu. Cu atât mai mult, Colegiul Director reține că partea reclamată depune probatoriu (punct de vedere și documente anexate la acesta, printre care și Decizia nr. 10/30.05.2014) din care nu reiese faptul existenței unui tratament diferențiat, ci reiese că societatea a tratat în mod egal toți salariații aflați în situații asemănătoare.

5.2.14. Față de aspectele referitoare la acordarea tardivă și parțială a primei aniversare de către angajator, Colegiul Director urmează a reține că în speță, faptele prezentate în petiție, nu se confirmă.

5.2.15. Analizând faptele reținute în capătul de cerere referitoare la hărțuirea de către societatea angajatoare pe criteriu de boală cronică necontagioasă, Colegiul Director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoge și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 alin. 1 al O.G. 137/2000, republicată, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, „pe bază de...”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, **boală cronică necontagioasă**,



sex, etc.) invocat de către reclamant (petent), constituie un factor relevant sau determinant, în acțiunea sau inacțiunea imputată pârâtului (reclamatului).

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. Același raționament este aplicabil și în cazul **discriminării indirecte**, astfel cum este prevăzut în **art.2 alin.3** din O.G. 137/2000, republicată, cu precizarea că raportul de cauzalitate este indirect, și cu atât mai mult în cazul **hărțuirii**, așa cum este reglementată în art.2 alin.5 al ordonanței mai sus menționate. În cazul hărțuirii, raportul de cauzalitate este direct, iar acest aspect rezultă din însăși formularea dată de legiuitor, în speță „comportamentul pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convongeri, 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.”

5.2.16. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.**

5.2.17. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, 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. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, cu modificările ulterioare (în speța de față este invocat de către petentă criteriul de boală cronică necontagioasă)

c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

d) Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

5.2.18. Examinând sesizarea petentei și dispozițiile legale incidente, Colegiul Director trebuie să constate existența unui **drept încălcat**, pe baza unui criteriu interzis de lege, fără o justificare obiectivă, în măsura în care, o altă persoană aflată în aceeași situație, a fost tratat diferit. În acest sens, petenta susține că dreptul încălcat este împiedicarea desfășurării activității profesionale și interzicerea accesului în sediul societății, iar criteriul în baza căruia a fost discriminată este cel de boală cronică necontagioasă.

Prin urmare, petenta consideră că împiedicarea desfășurării activității profesionale prin nealocarea unui spațiu de lucru, prin interzicerea accesului în sediul societății după încetarea contractului individual de muncă dispusă de societate prin desființarea postului este în strânsă legătură cu faptul că este suferă de o boală cronică necontagioasă.

5.2.19. Din documentele depuse la dosar, Colegiul reține că petenta avea contractul de muncă suspendat de drept, iar pe data de 02.09.2014, Contractul Individual de Muncă al acesteia a încetat ca urmare a Deciziei de concediere. Colegiul reține că în perioada în care petenta a fost în concediu medical, sediul societății a fost schimbat în altă locație, cardurile de acces ale tuturor angajaților fiind anulate. Colegiul director reține apărările părții reclamante prin care arată că de la data mutării în noul sediu, administratorul societății a predat angajaților noile carduri de acces, a instruit pe aceștia cu privire la folosirea spațiului, (norme de securitate



și sănătate în muncă, folosirea spațiului și a ieșirilor în caz de incendiu, cutremure, etc.), instruire la care petenta nu a participat și, drept urmare, nu a semnat fișa de instruire, astfel neavând card de acces în noua locație. Astfel, Colegiul reține că, referitor la acțiunile și inacțiunile angajatorului nu încalcă prevederile art. 2 alin. 1 și art. 2 cu 5 din O.G. nr. 137/2000R. Astfel spus, Colegiul constată că tratamentul este justificat, întrucât petenta nu a semnat fișa de instruire deoarece avea contractul suspendat de drept și se afla în concediu medical, astfel neavând card de acces în noua clădire, nefiind încălcat dreptul de a-și desfășura activitatea profesională, raportul de cauzalitate neexistând în această speță.

Totodată, Colegiul reține și faptul că angajatorul a pus la dispoziția petentei un spațiu în noul sediu al societății, spațiu de lucru într-un birou cu un total de trei persoane (inclusive petenta), dotarea standard a locului de muncă fiind la același nivel de calitate, finisare, dotare tehnică și de confort fiind similare cu ale altor persoane cu poziții de conducere.

5.2.20. Prin urmare, Colegiul director, în ceea ce privește hărțuirea și discriminarea petentei de către angajator, nu poate reține că faptele reclamate constituie o faptă de discriminare, în sensul prevederilor art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, deoarece nu se poate reține un raport de cauzalitate între criteriul invocat de petentă, cel de boală cronică necontagioasă și acțiunile părții reclamate.

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 unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

#### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Admiterea excepției necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în raport de capătul de cerere ce privește aspecte legate de nedeplinirea declarațiilor rectificative de către angajator față de suma executată silit, excepție invocată de partea reclamată.

2. Faptele prezentate în petiție, nu se confirmă, în ceea ce privește capătul de cerere ce vizează acordarea tardivă și parțială a primei aniversare de către angajator

3. Nu există raport de cauzalitate între criteriul invocat de petentă, cel de boală cronică contagioasă și acțiunile părții reclamate în ceea ce privește capătul de cerere ce vizează hărțuirea de către societatea angajatoare pe criteriu de boală cronică necontagioasă

4. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

5. O copie a hotărârii se va transmite 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, în termen de 15 zile de la data primirii, 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

BERTZI Theodora – Membru

GHEORGHIU Luminița – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

JURA CRISTIAN - membru

LAZĂR Maria – Membru

PANFILE Anamaria – Membru

STANCIU Claudia – Membru

VASILE Alexandru – Membru

Hotărâre redactată de către:

Anamaria Panfile – Membru Colegiul director al CNCD

Bianca Borțoneanu – Asistent Colegiul director al CNCD

**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.

