



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

HOTĂRÂRE nr. 631
Din data de 23.09.2019.

Dosar nr: 299/2017
Petiția nr: 326616.06.2017
Petent: ..
Reclamat: UTI Grup S.A
Obiect: conflict de muncă între petent și angajator.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților
Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului
2. UTI Grup S.A, loc. București, str. Cernăuți, nr. 27C, sector 2.

II. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul reclamă faptul că partea reclamată face presiuni asupra sa, pentru aș da demisia din cadrul societății.

III. Procedura de citare

4. Prin adresa înregistrată cu nr.3266/05.07.2017, a fost citat domnul .. pentru data de 01.08.2017. Procedură legal îndeplinită.

5. Prin adresa înregistrată cu nr.3611/05.07.2017, a fost citat *UTI Grup S.A*, pentru data de 01.08.2017. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerea petentului

6. Petentul susține faptul că este angajat în cadrul companiei reclamate din anul 2013, pe poziția de Manager zonal în "Departamentul de vânzări". Conform actului adițional din data de 24.05.2013, părțile au agreeat să ocupe funcția de Director, și salariul urmând să fie majorat. După ocuparea postului menționat, petentul a solicitat să i se înmâneze o fișă a postului de conducere, dar nu s-a întâmplat acest lucru. Nu i-a fost repartizat niciun birou în cadrul societății. Bunurile aflate în gestiunea petentului, i-au fost acordate *la purtător*, conform înțelegerilor dintre părți. Din luna decembrie a anului 2016, petentul declară că, partea reclamată și-a schimbat fundamental atitudinea față de el, imputându-i-se faptul că, nu semnează condica de prezență, că lipsește nejustificat de la locul de muncă și că nu-și îndeplinește sarcinile de serviciu. I s-a solicitat de către domnul .., să plece din cadrul societății, invocându-i-se motive

financiare, iar când a refuzat, conducerea societății a început să-l amenințe, cu scopul părăsirii societății.

7. Petentul declară că, în cadrul societății angajatoare, pontajul se face prin corespondență, procedural se transmite prin e-mail faptul că angajatul a fost prezent la locul de muncă, ori că se află în concediu, neexistând o fișă de prezență sau condică. Este o procedură a societății reclamate, iar imputarea petentului că nu semnează condica de prezență este nejustificată în opinia acestuia. Din luna ianuarie 2017, societatea reclamată nu i-a mai plătit acestuia, salariul și bonurile de masă și din acest motiv a acționat-o în instanță.

8. În luna ianuarie 2017, petentul a fost informat că trebuie să efectueze controlul medical, iar dacă nu face acest lucru, se va considera gestul său de către societate ca “abatere disciplinară”. În opinia petentului, potrivit Legii nr.319/2006 - privind sănătatea și securitatea în muncă, “angajatorul trebuie să asigure controlul medical al angajaților săi, fiind singurul răspunzător pentru neîndeplinirea acestei obligații, angajatul fiind absolvit de orice vină”. În consecință, petentul consideră că i s-a aplicat un tratament discriminator, intimidant și ostil la locul de muncă. Acestuia, repetându-i-se din partea conducerii că i se va desface contractul de muncă, creându-i o stare de intimidare, în scopul părăsirii societății din proprie inițiativă. Petentul consideră că, atitudinea intimidantă și discriminatorie a angajatorului constituie *hărțuire morală* ori (mobbing), suferind o gamă largă de emoții negative, vinovăție și incertitudine, frustrare, neputință și anxietate. Fiind supus continuu la un stres permanent, lucrând într-o situație încordată la locul de muncă, petentul solicită Instituției CNCD, să constate faptele discriminatorii, să oblige societatea reclamată să înceteze practicile discriminatorii, hărțuirea morală asupra sa și să restabilească situația anterioară discriminatorie.

Susținerea reclamatului

9. Partea reclamată declară că, petentul este angajat al societății începând cu data de 28.01.2013, conform Contractului individual de muncă înregistrat sub nr.29.28.01.2013, având funcția COR de manager de zonă. Conform organigramei, funcția internă a fost asimilată pentru manager de zonă. La data de 24.05.2013, petentului i s-a modificat Contractul colectiv de muncă din *manager de zonă în director*. Funcția internă rămânând însă aceeași, respectiv *manager de zonă*. Partea reclamată arată că prin contractul individual de muncă semnat bilateral, petentul în calitate sa de salariat, s-a obligat să presteze muncă pe o durată de (8 ore pe zi, respectiv 40 de ore pe săptămână). În perioada 01.10.2016-24.07.2017 reclamatul arată că, petentul a venit o singură dată la sediul societății și implicit la muncă: “Potrivit art. 39 alin.2, lit.a), din Codul muncii, salariatului îi revine obligația de a realiza norma de muncă, sau după caz, de a îndeplini atribuțiile conform fișei postului. În contradictoriu cu acest sens al normei, petentul nu s-a prezentat la serviciu, nu a prezentat rapoarte cu privire la activitatea desfășurată și nici nu a prezentat concedii medicale. În luna ianuarie 2017 a fost convocat pentru a da explicații. Petentul nu a binevoit să se prezinte și de a da explicațiile cerute, preferând să acționeze societatea în instanță, solicitând plata drepturilor salariale aferente lunii ianuarie 2017 și tichetele de masă. Prin Sentința civilă nr. 4881/26.06.2017, Tribunalul București a respins cererea formulată de petent ca “neîntemeiată”.

Partea reclamată declară că, între societate și petent nu a existat niciodată un consens în înțelesul că, poate să-și desfășoare activitatea în orice alt loc decât la sediul societății. “Conform actului adițional din data de 24.05.2013, locul de muncă al petentului este la SBD-Private UTI Grup și nu în altă parte. Activitatea acestuia presupune și deplasări la clienți, dar în niciun caz nu a existat un consens că poate să-și desfășoare activitatea ori unde dorește și mai puțin la sediul societății. Salariații cu funcții similare cu petentul, respectă programul de lucru așa cum a fost stabilit prin contractul individual de muncă. În privința bunurilor aflate în gestiune, bunurile aflate asupra sa, sunt așa cum susține petentul la purtător, dar acestea sunt: un telefon mobil

și două laptopuri. Acestea sunt dispozitive la purtător cu mențiunea expresă în evidența lor; „fără sediu”, cu dreptul luării acestora acasă după programul de lucru. Acest fapt, neînsemnând că petentul nu avea obligația să se prezinte la sediul societății”. “Mai mult, evidența prezenței persoanelor în cadrul societății, se face și printr-un card de acces, fiecare dintre salariați având un card de proximitate personalizat, fiind obligat să-l folosească la intrarea în locațiile în care lucrează. Acest fapt, face foarte facilă o verificare a angajaților la locul de muncă...”. „Ca atare, petentul a fost găsit în evidență că a venit o singură dată la sediul societății, respectiv în perioada 01.10.2016-24.07.2017, și în data de 28.10.2016, stând cinci minute”. „În privința verificării controlului de medicina muncii, angajatul este obligat să se prezinte la examenele medicale de supraveghere a sănătății, fiind o obligație de serviciu. Petentul nu a dorit să facă verificarea medicală, în ciuda faptului că i s-a solicitat acest lucru pe email, în luna februarie 2016 cât și în luna februarie 2017. Obligația societății în această situație, fiind doar aceea, de a programa angajatul la acest tip de control medical și să existe încheiat între părți, un contract de medicina muncii. În privința presiunii psihice la care face referire petentul, societatea consideră firesc ca să-l supravegheze în ceea ce privește munca prestată, precum și prezența sa la serviciu. Acest drept este prevăzut expres de art. 40, alin.1, lit d), din Codul muncii”. Partea reclamată susține că, petentul nu a fost supus unui tratament nefavorabil și nu a fost tratat diferit în comparație cu alți salariați aflați în situații similare, în niciuna din situațiile prezentate de acesta. Domnul . . ., i-a propus petentului încetarea contractului individual de muncă cu acordul părților, din cauza situației financiare precare în care se afla societatea, iar din data de 02.11.2015, acesta nu mai are nicio putere de decizie așa cum reiese din certificatele constatatoare.

V. Motivele de fapt și de drept

10. Colegiul director al CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care, petentul se află într-un conflict de muncă cu societatea reclamată, solicitându-i-se să-și dea demisia.

CNCD invocă excepția de necompetență materială privind obiectul petiției învederat, petentul menționând acte ori fapte săvârșite de angajator, fără a exemplifica un criteriu de discriminare. Acesta din urmă, prezintă un comportament pe care îl califică drept hărțuitor și care, contravine obligațiilor și cerințelor Contractului de muncă încheiat între părți.

Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în O.G. nr.137/2000, republicată, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest

context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis. (A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, parag.31; cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, parag. 16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, parag. 16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 parag. 16.)

11. Colegiul director în ședința de deliberări a cauzei, este chemat să se pronunțe potrivit unei situații de interpretare a normei juridice, ce reglementează pensia civilă și militară.

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept
- dreptul să fie justificat

12. Astfel se poate considera discriminare;

Colegiul director analizează petiția, raportat la elementele constitutive ale faptei de discriminare conform O.G nr. 137/2000, modificată și observă că, petentul reclamă un tratament hărțuitor manifestat de reclamat, cu scopul urmărit de acesta de a-și da demisia din cadrul societății. Petentul, ocupând funcția de Director în cadrul departamentului de vânzări, a căzut în dizgrația conducerii care dorește eliminarea sa din societate. De cealaltă parte, reclamatul arată că petentul încalcă o serie de reguli ce țin de dreptul muncii, acesta nu dorește să se prezinte la muncă în cadrul societății, așa cum o cere și Contractul de muncă încheiat între părți, fiind prezent în urma unei monitorizări electronice în perioada (01.10.2016-24.07.2017), doar o singură dată. Ca atare, Colegiul director observă că ambele părți ce fac obiectul dosarului, prezintă o serie de încălcări a unor obligații contractuale între angajator și angajat: “nerespectarea prezenței obligatorii la serviciu după cum susține reclamatul, excepția fiind acceptată doar în momentul încheierilor de contracte cu terții, iar petentul susține că poate lucra de pe laptop de unde dorește acesta, nefiind obligat să fie prezent la sediul reclamatului. Ca atare, petentul acuză reclamatul de faptul că, primește amenințări să părăsească societatea, aceasta aflându-se într-o situație financiară precară și astfel se vrea eliminarea lui. Reclamatul l-a trimis pe petent, să efectueze vizita medicală anuală obligatorie, iar acesta nu a dorit să o facă, acest gest fiind consemnat ca o abatere disciplinară, atrăgându-i-se atenția că va fi sancționat disciplinar. Pe de altă parte, petentul susține că nu i s-a asigurat controlul efectuării vizitei medicale, fiind o obligație a angajatorului și nu a angajatului, fiind exonerat de orice răspundere disciplinară etc”.

Colegiul director nu poate analiza nerespectarea condițiilor ce se impun a fi respectate în baza unui contract de muncă, valabil încheiat între părți, respective între angajat și angajator, atâta timp cât nu se face dovada încălcării principiilor nediscriminării, raportat la o legătură de cauzalitate între faptă și criteriu, așa cum se menționează în baza Ordonanței Guvernului nr.137/2000, modificată.

Ca atare, CNCD nu se poate pronunța pe baza unor fapte ce exced analizei contextuale a normei juridice menționate, și care, pot încălca principiile care nu respectă anumite drepturi, favorizând tratamente discriminatorii asupra uneia sau mai multor persoane, tratate diferit în comparație cu alți salariați aflați în situații similare. Ca urmare, Colegiul director invocă neincidența O.G.nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, (situația prezentată în obiectul petiției, poate fi soluționată eventual de către instanța de judecată).

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. Admite excepția de necompetență materială a Consiliului, în ceea ce privește conflictul de muncă dintre părți.

2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

3. O copie a hotărârii se va transmite părților

a) ..

b) UTI Grup S.A, loc. București, str. Cernăuți, nr. 27C, sector 2.

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

DINCĂ ILIE– Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

MARIA LAZAR-Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA – Membru

Hotărâre redactată de L.G. și R.O

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ,** constituie de drept titlu executoriu.