



HOTĂRÂRE nr. 657
din data de 02.10.2019

Dosar nr: 232/2018
Petiția nr: 1817/30.03.2018
Petentă: ..
Reclamați: Eco Salubritate SA

Obiect: hărțuire și concediere abuzivă

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

1. .

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamațiilor

2. SC CLP Eco Salubritate SA - .

3. .

4. .

II. Descrierea presupusei fapte de discriminare

5. Petenta reclamă faptul că reclamații, în calitate de reprezentanți ai angajatorului SC CLP Eco Salubritate SA, au emis Decizia nr.12/14.03.2018 prin care petenta a fost concediată în mod abuziv

III. Procedura de citare

6. Prin adresa înregistrată cu nr.1817/11.04.2018, a fost citată doamna ... pentru data de 07.05.2018, cu invocarea din oficiu a excepției de necompetență materială a CNCD privind înlăturarea consecințelor faptelor sesizate. Procedură legal îndeplinită.

7. Prin adresa înregistrată cu nr.2035/11.04.2018, a fost citat domnul ... pentru data de 07.05.2018, cu invocarea din oficiu a excepției de necompetență materială a CNCD privind înlăturarea consecințelor faptelor sesizate. Procedură legal îndeplinită.

8. Prin adresa înregistrată cu nr.2035/11.04.2018, a fost citată doamna .. pentru data de 07.05.2018, cu invocarea din oficiu a excepției de necompetență materială a CNCD privind înlăturarea consecințelor faptelor sesizate. Procedură legal îndeplinită.

9. Prin adresa înregistrată cu nr.2035/11.04.2018, a fost citată SC CLP Eco Salubritate SA pentru data de 07.05.2018, cu invocarea din oficiu a excepției de necompetență materială a CNCD privind înlăturarea consecințelor faptelor sesizate. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților
Susținerea petentei

10. Petenta arată că este salariată Eco Salubritate SA începând cu data de 11.03.2016, având funcția de expert achiziții publice.

În luna noiembrie a anului 2017, directorul general ..., i-a solicitat verbal petentei să achiziționeze o semiremorcă compactoare, fara a înainta documente justificative în acest sens (referat de necesitate și un caiet de sarcini), prezentând doar o ofertă de la societatea Gradinariu. În momentul în care petenta i-a comunicat cum se derulează, legal, o procedură de achiziție publică și care sunt atribuțiile acesteia în cadrul acestei proceduri, reclamatul a început să facă presiuni asupra petentei, acuzând-o că nu își îndeplinește sarcinile de serviciu. Aceste presiuni s-au acutizat în luna ianuarie 2018 când, întocmind fișa de evaluare a petentei, a depunctat-o pentru așa-zise abateri disciplinare, menționând ca și nerealizare profesională, printre altele, "tergiversarea întocmirii documentației pentru achiziționarea unei semiremorci compactoare".

În data de 5 februarie 2018, când petenta a fost chemată în biroul directorului ... și a fost acuzată de neîndeplinirea atribuțiilor, aceasta a încercat să explice faptul că, pentru realizarea unei achiziții este nevoie de un buget aprobat, un plan de achiziții, un referat de necesitate și un caiet de sarcini, ultimile două cazând în sarcina compartimentului beneficiar să le întocmească.

Reclamata .., consilier juridic în cadrul Eco Salubritate SA, în loc să aducă la cunoștința directorului cadrul legal în baza căruia se desfășoară activitatea petentei, a încercat să aplaneze conflictul cerându-i "să nu mai fie încăpățânată" și să facă așa cum îi ordonă directorul.

În data de 05.02.2018 petenta primește convocatorul nr.1745 pentru cercetare disciplinară. În paralel cu aceasta cercetare disciplinară, s-a derulat și o hărțuire morală din partea directorului ..., bazată pe abuzuri. Astfel, în data de 09.02.2018, după ce în data de 08.02.2018 petenta a depus la registratura, sub nr.1849 proiectul de program anual al achizițiilor publice pentru anul 2018, a cerut acordarea concediului de odihnă neefectuat, aferent anului 2017.

Obiecțiunile petentei față de conținutul convocatorului nu au primit răspuns de la reclamați.

În data de 12.02.2018 i s-a solicitat, prin adresa nr.1942, să prezinte motivele justificative pentru care nu a efectuat concediul de odihnă în anul 2017, conform programării, motive pe care petenta le-a expus prin adresa nr.1945 /12.02.2018, arătând totodată că încălcarea dreptului la concediu este un abuz.

În data de 13.02.2018, în urma blocării contului SEAP, petenta înaintează directorului .. adresa cu nr.6702/13.03.2018 prin care îl informează că i-a blocat activitatea și că nu mai este cazul să redirecționeze referatele de necesitate către aceasta. Răspunsul reclamatului a constatat în faptul că pe platforma SEAP apărea numele fostului director general .., deși până la data adresei societatea nu demarase operațiunile de rectificare a acestui aspect la Registrul Comerțului. În data de 06.03.2018 petenta adusese la cunoștința reclamatului, prin adresa nr.5628/06.03.2018, faptul că expiră certificatul digital de acces pe platforma SEAP dar nu a primit nici un răspuns, astfel că, în data de 12.03.2018, a revenit comunicând că neefectuarea plății duce la blocarea activității privind achizițiile publice și a solicitat să i se transmită care este decizia societății, realizarea achizițiilor publice fiind atribuția petentei.

În data de 23.02.2018, prin adresa nr.5463, directorul economic .. face cunoscut faptul că nu poate întocmi bugetul deoarece nu are planul de achiziții și planul de investiții, subliniind faptul că planul anual de achiziții trebuia predat până la finele anului 2017, deși este cunoscut faptul că planul anual de achiziții se definitivează după aprobarea bugetului și nu invers.

Prin Decizia nr. 12/14.03.2018, petenta a fost concediată disciplinar conform art. 61 lit a) din Codul Muncii, începând cu data de 15.03.2018, pentru neîndeplinirea obligațiilor de serviciu în calitatea de expert achiziții publice și Președintă a comisiei S.C.I.M.

Petenta arată că prin concediere i-au fost aduse atât pagube materiale cât și morale. Daunele materiale rezultă din faptul că, în urma concedierii a fost nevoită să se împrumute la cunoștințe pentru supraviețuire, întreținere familie, copii și cheltuieli personale, fiind unicul întreținător al celor doi copii (elevi în clasa a XI), aflându-se în imposibilitatea de a plăti rata la bancă, chiria, utilitățile, cheltuielile pentru asigurarea meselor zilnice și pentru asigurarea tuturor nevoilor personale.

Daunele morale sunt justificate de faptul că, începând cu luna noiembrie 2017 a fost supusă unui mare stres, fiind hărțuită psihic de către directorul general .. care, pe lângă cercetarea disciplinară abuzivă, a întreprins acțiuni care au creat stres suplimentar cu intenția de a o îndepărta din societate sau de a o forța să comită ilegalități. Atitudinea imorală a directorului general .., finalizată cu o concediere abuzivă, i-au adus atingere demnității, integrității fizice, precum și imaginii în cadrul colectivității și în fața colegilor.

Petenta solicită CNCD aplicarea amenzii contravenționale, obligarea părții care a săvârșit fapta să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii prin care se constată săvârșirea contravenției, precum și orice măsură necesară pentru înlăturarea consecințelor acestei fapte.

Susținerea reclamațiilor

11. -

V. Motivele de fapt și de drept

12. Colegiul director al CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care, petenta arată că reclamații, în calitate de reprezentanți ai angajatorului SC CLP Eco Salubritate SA, au emis Decizia nr.12/14.03.2018 prin care petenta a fost concediată în mod abuziv.

Colegiul director, în ședința de deliberări a cauzei trebuie să analizeze, în ce măsură partea reclamată manifestă un comportament discriminator față de petenta prin măsura de concediere dispusă.

Astfel, Colegiul director, din analiza înscrisurilor depuse la dosarul cauzei constată următoarele:

Colegiul director admite că speța reprezintă un aspect de natura conflictelor de dreptul muncii, și că solicitarea petentei de a se repara prejudiciul și de a se dispune măsuri înlăturarea consecințelor faptelor reclamate nu poate avea loc decât în condițiile art. 231, art. 232, și art. 269 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicată, potrivit căroră:

"Art. 231 - Prin conflicte de muncă se înțelege conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă";

"Art. 232 - Procedura de soluționare a conflictelor de muncă se stabilește prin lege specială";

"Art. 269 - (1) Judecarea conflictelor de muncă este de competența instanțelor judecătorești, stabilite potrivit legii."

Cu toate acestea, petiția vizează aprecierea incidenței în speță a O/G nr.137/2000, încadrarea faptelor ca și contravenții pentru comportament discriminatoriu fiind de competența exclusivă a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. În consecință, C.N.C.D va reține spre analiză sesizarea petentei din punct de vedere al calificării comportamentului față de aceasta ca discriminare.

Analizând documentația depusă la dosar, Colegiul director apreciază că poate fi identificat criteriul de discriminare a persoanei care își susține punctul de vedere referitor la desfășurarea activității profesionale în conformitate cu dispozițiile legale. Astfel, diferențierea are la bază criteriul convingerilor exprimate la locul de muncă.

Art. 7 din O.G 137/2000 prevede:

„Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că 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;

*.....
e) aplicarea măsurilor disciplinare.”*

C.N.C.D reține ca drepturile conferite petentei de Codul Muncii si O.G 137/2000 nu pot fi încălcate.

Art.62 alin.2 din Codul Muncii prevede: *„(2) In cazul in care concedierea intervine pentru motivul prevazut la art. 61 lit. a), angajatorul poate emite decizia de concediere numai cu respectarea dispozitiilor art. 247-252.”*

Art 247 alin.2 din Codul Muncii prevede: (2) *„Abaterea disciplinara este o fapta in legatura cu munca si care consta intr-o actiune sau inactiune savarsita cu vinovatie de catre salariat, prin care acesta a incalcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de munca sau contractul colectiv de munca aplicabil, ordinele si dispozitiile legale ale conducatorilor ierarhici.”*

Art.251 alin 4) din Codul Muncii prevede: *„În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul sa formuleze si sa sustina toate apararile in favoarea sa si sa ofere persoanei imputernicite sa realizeze cercetarea toate probele si motivatiile pe care le considera necesare, precum si dreptul sa fie asistat, la cererea sa, de catre un avocat sau de catre un reprezentant al sindicatului al carui membru este.”*

Petenta s-a adresat și instanței de judecată competente să soluționeze litigiul de muncă, Tribunalul Iași, care s-a pronunțat prin Hotărârea 1368/26.09.2018, astfel:

„ Admite în parte contestația. Anulează Decizia nr. 12 din 14.03.2018, privind încetarea contractului individual de muncă, emisă de către intimată. Obligă intimata la reintegrarea contestatoarei pe postul deținut anterior emiterii Decizia nr. 12 din 14.03.2018. Obligă intimata, să achite contestatoarei o despăgubire egală cu salariile indexate, majorate și reactualizate precum și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat, începând cu data desfacerii contractului individual de muncă și până la reintegrarea efectivă. Obligă intimata să achite contestatoarei suma de 500 lei cu titlu de daune morale. la act de renunțarea contestatoarei la judecarea capătului de cerere privind obligarea intimatei de a lua, toate măsurile pentru respectarea demnității în muncă și încetarea hărțuirii morale a acesteia din partea domnului ...”

Prin Hotărârea 110/05.03.2019, Curtea de Apel Iași a schimbat în parte Hotărârea 1368/26.09.2018, astfel:

„Anulează, în parte, Decizia nr.12 din 14.03.2018, privind încetarea contractului individual de muncă, emisă de către S.C. CLP ECO-SALUBRITATE S.A. în privința faptei de a nu întocmi planul anual de achiziții pe 2018 și corespunzător a sancțiunii aplicate. Dispune înlocuirea sancțiunii concedierii disciplinare aplicate cu sancțiunea reducerii salariului de bază cu 5% pentru 2 luni. Păstrează restul dispozițiilor sentinței civile apelate, ce nu sunt contrare prezentei decizii. Admite excepția inadmisibilității apelului contestatoarei Haldan Iuliana în capătul de cerere referitor la acordarea daunelor materiale. Respinge apelul declarat de contestatoarea Haldan Iuliana împotriva aceleași sentințe. Obligă intimata – apelantă Haldan Iuliana să plătească apelantei – intimate S.C. CLP ECO-SALUBRITATE S.A. suma de 1000 lei onorariu avocat în apel conform art. 453(2) NCPC.”

Colegiul director reține și faptul că reclamații nu au formulat puncte de vedere referitor la afirmațiile petentei.

Chiar dacă sancțiunea disciplinară aplicată a fost una vădit disproporționată în raport cu fapta imputată, aspect validat și prin decizia instanțelor de judecată, nu s-a reținut lipsa

vinovăției în săvârșirea faptelor pentru care petenta a fost sancționată, astfel încât Consiliul nu poate constata aplicarea unui tratament discriminatoriu de către angajator..

Reiterând faptul că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis, Colegiul director constată că în prezenta speță, nu s-a produs o faptă de discriminare O.G. nr. 137/2000, modificată iar faptele nu au îmbrăcat caracteristicile hărțuirii.

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. Se admite excepția de neкомпetență materială a CNCD privind înlăturarea consecințelor faptelor sesizate, invocată din oficiu.
2. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, conform O.G. nr. 137/2000, republicată.
3. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de hărțuire, conform O.G. nr. 137/2000, republicată.
4. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.
5. O copie a hotărârii se va transmite părților:
 - a). ..
 - b). SC CLP Eco Salubritate SA - .
 - c). .
 - d)..

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

HALLER ISTVAN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

CLAUDIA POPA – Membru

SANDU TATIANA VERONICA- Membru

Hotărâre redactată de L.G. și M.M

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.

