



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 358
din 19.08.2015

Dosar nr: 133/2015

Petiția nr: 1485/26.02.2015

Petent: D.V.

Reclamați: M.M.

D.M.

Obiect: Discriminare la locul de muncă

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul petentului

1.1.1. D.V., domiciliat în

I.2. Numele și sediul reclamatului

1.2.1. M.M.,

1.2.2. D.M.,

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul sesizează Consiliul cu privire la atitudinea de discriminare și hărțuire la adresa sa, persoana cu handicap accentuat grav, în vederea îndepărtării din societate.

2.2. Până la data de 12.08.2014 petentul a lucrat ca economist în cadrul biroului financiar. I s-a comunicat verbal, nu în scris, faptul că postul său a fost desființat și urmează să fie trecut pe postul de funcționar economic studii medii. Deși a fost informat de către directorul M.M. despre faptul că posturile au fost desființate/restructurate a fost angajată o persoană (PD) în funcția de referent studii superioare, fără afișarea postului disponibil și fără unei organizarea de concurs. Petentul a fost obligat să predea inventarul personal (computer, birou scaun) și a fost mutat într-un birou gol. Salariul este mai mic cu 400 lei decât al colegilor săi. Arată faptul că este unic întreținător de familie și nu poate presta o meserie necalificată.

III. Citarea părților

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 legală de citare a părților.

3.2. Părțile au fost citate pentru data de 31.03.2015 la sediul CNCD, prin adresa nr. 1485 din data de 23.03.2015 respectiv adresa nr. 2138/23.03.2015.

3.3. La termen nu s-au prezentat părțile .

3.4. Părțile reclamate au formulat puncte de vedere înregistrate sub nr. 2344/31.03.2015, respectiv 2370/31.03.2015.

3.5. Petentul a formulat un înscris intitulat notă, înregistrat sub nr. 2417/02.04.2015.

3.6. S-a procedat la comunicarea înscrisurilor către părți fiind acordat un termen pentru concluzii scrise.

3.7. Petentul și părțile reclamate au formulat concluzii scrise.

3.8. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Prin petiția formulată, petentul arată faptul că este încadrat pe postul de economist la UMC Peșteana.

4.1.2. La data de 12.08.2014, șeful biroului resurse umane, parte reclamată, l-a informat pe petent despre faptul că își încetează activitatea în cadrul biroului financiar, indicându-i să semneze actul adițional al contractului de muncă

4.1.3. Petentul arată faptul că este persoană cu handicap accentuat, unic întreținător de familie, fiul petentului fiind student.

4.1.4. Șeful UMC, de asemenea reclamat în prezenta cauză i-a comunicat verbal că postul său a fost desființat și urmează să fie trecut pe post de funcționar economic cu studii medii. Petentul a refuzat.

4.1.5. Petentul a fost mutat din biroul său, într-un birou gol de la etajul 3, fiind obligat să predea inventarul personal (computer, birou, scaun) și i-au fost luate sarcinile de serviciu.

4.1.6. Cei doi reclamați l-au informat pe petent despre faptul că posturile au fost restructurate (desființate) dar cu toate acestea a fost angajată o persoană în funcția de referent specialitate studii superioare, fără afișarea postului și organizare de concurs.

4.1.7. petentul mai arată faptul că salariul său este cu 400 lei mai mic decât al colegilor săi fiind trecut ca „personal în curs de plasare.

4.1.8. Petentul, prin nota formulată arată faptul că există o serie de abuzuri comise de către părțile reclamate în sensul nerespectării liberului acces la informațiile de interes public cu referire la locul de muncă și felul muncii.

4.1.9. Petentul consideră că este hărțuit prin chemări repetate la așa zise negocieri că către conducerea unității (cei doi reclamați). De asemenea petentul este amenințat cu desfacerea contractului muncă.

4.1.10. Deși în condică figurează mai multe persoane cu mențiunea „în curs de plasare” doar petentul a fost lipsit de sarcinile de serviciu și inventarul personal. Petentul mai arată faptul că are salariul cu 1000 față de colegul I.I.

4.1.11. A fost numit în funcția de economist nivelul 5 la Depozite în cadrul Unității Miniere a societății iar prin decizia nr. 938/7797 din 11.03.2015 (ulterior depunerii petiției – 26.02.2015) petentul arată că ar fi fost discriminat și lipsit de dreptul de a negocia salariul în baza contractului individual de muncă. Colegul la care a făcut referire în alin precedent, este tot economist la depozite, nivelul 2, având un salariu de 3000 lei.

4.1.12. Petentul a fost obligat să semneze petiția, nesemnarea acesteia ar fi însemnat încălcarea R.O.I. constituind abatere disciplinară.

4.1.13. petentul mai arată că o altă metodă de hărțuire o reprezintă izolarea sa, fiind mutat din biroul financiar unde există două locuri libere.

4.1.14. Petentul apreciază că i s-a adus atingere demnității prin mutarea din birou. În prezent, biroul în care își desfășoară activitatea aparține sindicatului întrucât conducătorul unității i-a transmis să se mute în sala de mese.

4.1.15. Petentul a fost la serviciu în toată această perioadă și și-a desfășurat activitatea normală.

4.1.16. Prin concluziile scrise formulate, petentul reiterează cele precizate anterior, arătând faptul că este singurul angajat care nu are încheiat contract individual de muncă, colegii săi semnând contractele în anul 2014.

4.1.17. Schimbarea funcției și a locului de muncă nu poate fi luată decât cu acordul salariatului, în lipsa acestui acord angajatorul procedând la modificarea unilaterală a contractului.

4.1.18. Petentul solicită să se constate discriminarea sa, prin hotărârea ce se va da să se constate acest lucru și să se dispună publicarea unui rezumat.

4.2. Susținerile reclamatului M.M.

4.2.1. Partea reclamată, șeful unității miniere de carieră solicită respingere petiției având în vedere următoarele

4.2.2. Modificarea a vizat doar *titulatura postului, petentul ocupând în continuare conform pregătirii profesionale postul de economist, respectiv economisi nivelul 5 cu menținerea drepturilor salariale deținute anterior.*

4.2.3. Referitor la modificarea fișei postului, consideră că atribuțiile prevăzute în fișa postului de *economist*, pentru activitatea desfășurată se realizează în corelarea atribuțiilor specifice profesiei în conformitate cu necesitățile concrete ale angajatorului. Petentul nu a suferit nicio discriminare în legătură cu stabilirea atribuțiilor de serviciu și nici a cuantumului salariului. Se arată faptul că altor colegi le-a scăzut salariul însă acest lucru nu s-a întâmplat în cazul petentului.

4.2.4. Referitor la stabilirea atribuțiilor de serviciu, prin fișa postului i-au fost stabilite petentului sarcini ale postului în considerarea pregătirii sale profesionale *raportate la nou funcție ocupată.*

4.2.5. Astfel, fișa postului presupune enumerarea atribuțiilor care revin salariatului reprezentând o concretizare a obligațiilor principale pe care salariatul și le asumă la încheierea contractului Individual de munca. Atribuțiile specifice ce revin salariatului din fișa postului intervin în baza prerogativei organizatorice de care dispune angajatorul care poate adopta acele măsuri organizatorice pe care le considera eficiente pentru desfășurarea în bune condiții a activității sale, având dreptul de a stabili organizarea și funcționarea unității conform *Art23 lit. g* din Actul Constitutiv al Societății Complexul Energetic Oltenia care stipulează că „Directoratul angajează, concediază, stabilește sarcinile și responsabilitățile personalului Societății, în conformitate cu politica de personal a societății,,.

4.2.6 Din dispozițiile Codului muncii art. 40 alin. (1) lit. a), rezultă că atribuțiile prevăzute în fișa postului au fost doar adaptate la necesitățile societății cu menținerea specificului profesiei contestatoare.

4.2.7. Datorită reorganizării personalului TESA din 2014 și preluării unor activități și sarcini de TESA executiv - CE Oltenia Tg-Jiu și anume de Divizia Financiară din cadrul societății, domnului D.V. i-a fost oferit postul de economist la Depozite subordonat Biroului Evidență Gestiune Patrimoniu.

4.2.8. Referitor la schimbarea felului muncit invocată de către petent, precizează că postul ocupat în prezent, conform deciziei nr.938/7794/11,03,2015, este un post ocupat în considerarea competențelor profesionale de economist.

4.2.9. Prin completările depuse, partea reclamată mai arată faptul că UMC Peșteana nu are personalitate juridică, fiind o sucursală a S.C. Complexul Energetic Oltenia S.A. Tg Jiu astfel încât cererea petentului de a-i fi eliberate documente au

răspuns în timp util cu indicațiile primite de la autoritate tutelară a sucursalei UMC Peșteana

4.2.10. Partea reclamată apreciază ca neadevărată afirmația petentului cu privire la hărțuirea prin chemarea la negociere.

4.2.11. În fapt petentul se găsește în condică împreună cu colegii lui de la Biroul Evidență Gestiuni Patrimoniu așa cum reiese din opisul „Condicii TESA+ Op III” pe care o anexată prezentei.

4.2.12. Petentul este salariat al subunității U.M.C. Peșteana din data de 01.04.2013 (conform Actului Adițional nr.4 la CIM) pe un post de economist venit prin reorganizare de la altă subunitate și anume de la BAVA Rovinari (conform Actului Adițional nr. 3 la CIM din data de 19.02.2015) cu un salariu brut de 2391 lei. La venirea în U. M.C. Peșteana a fost încadrat ca economist în cadrul Serviciului Financiar Contabilitate conform cu Actul Adițional nr.4 la CIM unde salariul a crescut la 2475 lei brut în funcție de sarcinile primite în fișa postului de la 01.04.2013 . Datorită reorganizării personalului TESA din 2014 și preluarea unor activități și sarcini la nivel de TESA executiv și anume de către Divizia Financiară a Societății Complexul Energetic Oltenia S.A., petentului i s-a oferit tot postul de economist dar la Depozite subordonat Biroului Evidență Gestiune Patrimoniu unde a primit sarcini de o complexitate și o importanță mai mică conform Deciziei nr. 938/7794/11.03.2015 și a fișei postului pentru acest post reeditată sub nr. 597950/12.05.2015 care în comparație cu cea a colegului omolog așa cum îl numește reclamantul nu conține decât coordonarea „Depozitului piese de schimb și recondiționate electrice și Depozitului piese noi pentru investiții electrice” în comparație cu cea a colegului care conține coordonarea „Depozitului piese electrice și mecanice noi, Depozitului piese de schimb și recondiționate mecanice, Depozitului piese noi pentru investiții mecanice și Depozitului carburanți și lubrifianți!” înregistrată sub numărul 597951/12.05.2015 atașată.

4.2.13. Înțelegând astfel că persoana în cauză a fost protejată de șeful ierarhic direct care i-a încredințat astfel sarcini mai puține față de colegul său și în contextul în care subunitatea UMC se confruntă cu restrângerea activității unui sector de producție și deci reducerea personalului cu 300 de salariați dar și în contextul general ai societății care se confruntă cu probleme generale complicate de restrângere de activitate datorate de reducerea dramatică a pieței de energie pe bază de lignit și care au cauzat o restructurare masivă de personal, în fapt la 01.06.2015 își vor pierde locurile de muncă aproximativ 2000 de salariați din cadrul Societății Complexul Energetic Oltenia S.A. Tg.-Jiu; deci în urma restructurării și reorganizării de la nivel de subunitate petentului i s-a păstrat locul de muncă ca economist în cadrul UMC Peșteana așa cum reiese din documentele atașate la punctul de vedere anterior.

4.2.14. Cu privire la biroul petentului și a afirmațiilor acestuia potrivit cărora ar fi mutat în biroul sindicatului se arată că spațiul acordat pentru desfășurarea activității de către șeful ierarhic direct d-l Pistol Ion care este șeful Biroului Evidență Gestiuni Patrimoniu deci gestionarul întregului patrimoniu al UMC Peșteana nu este al sindicatului și este dotat cu birouri, scaune și un calculator pentru cei doi responsabili coordonatori ai depozitelor respectiv domnul petentul și I.I. urmând ca până la data de 01.06.2015 să le mai fie repartizat din cele ale salariaților disponibilizați .

4.2.15. Funcția de economist nu necesită echipament de protecție, salopeta casca și cizme, însă petentul dacă dorește poate folosi seturile pentru vizitatori cu care este dotată unitatea.

4.2.16. Solicită respingerea petiției formulate.

4.3. Susținerile reclamatului Dinu Mihai

4.3.1. Partea reclamată solicită respingerea petiției arătând faptul că petentul este salariat al SCE Oltenia SA conform Contractului Individual de Muncă nr. 1 1068/31.05.2012, activitatea acestuia desfășurându-se inițial la BA VA Rovinari.

4.3.2. Conform Actului adițional nr.3 la CIM din data de **19.02. 2013**, salariatul petentul avea salariul de încadrare sau salariu de baza lunar stabilit la suma de 1913, total brut 2391. Prin desființarea BA VA Rovinari, petentul a fost repartizat prin reorganizare la UMC Peșteana, salariul de încadrare sau salariu de baza lunar a fost stabilit la suma de 1980, total brut 2475.

4.3.3. Datorită reorganizării personalului TESA din 2014 și preluării unor activități și sarcini de TESA executiv - CE Oltenia Tg-Jiu și anume de Divizia Financiară din cadrul societății, domnului petentului i-a fost oferit postul de economist la Depozite subordonat Biroului Evidență Gestione Patrimoniu.

4.3.4. Referitor la schimbarea felului muncii invocată de D.V. precizez că postul ocupat în prezent, conform deciziei nr.938/7794/11,03,2015, este un post ocupat în considerarea competențelor profesionale de ECONOMIST

4.3.5. modificarea a vizat doar *titulatura postului, petentul ocupând în continuare, conform pregătirii profesionale, postul de economist, respectiv economist nivelul 5 cu menținerea drepturilor salariale deținute anterior.*

4.3.6. Referitor la modificarea fișei postului, consideră că atribuțiile prevăzute în fișa postului de **economist**, pentru activitatea desfășurată se realizează în corelarea atribuțiilor specifice profesiei în conformitate cu necesitățile concrete ale angajatorului.

4.3.7. Mai arată faptul că petentul nu a suferit nicio discriminare în legătură cu stabilirea atribuțiilor de serviciu și cuantumul salariului, existând colegi cu aceleași atribuțiuni de serviciu cărora le-a scăzut salariu fiind enumerați trei colegi (PE, MA și SC).

4.3.8. Referitor la stabilirea atribuțiilor de serviciu, prin fișa postului i-au fost stabilite sarcini ale postului în considerarea pregătirii sale profesionale raportate la noua funcție ocupată. Astfel, fișa postului presupune enumerarea atribuțiilor care revin salariatului reprezentând o concretizare a obligațiilor principale pe care salariatul și - le asumă la încheierea contractului individual de muncă. Atribuțiile specifice ce revin salariatului din fișa postului intervin în baza prerogativei organizatorice de care dispune angajatorul care poate adopta acele măsuri organizatorice pe care le considera eficiente pentru desfășurarea în bune condiții a activității sale, având dreptul de a stabili organizarea și funcționarea unității conform Art.23 lit. g din Actul Constitutiv al Societății Complexul Energetic Oltenia

4.3.9. Din dispozițiile Codului muncii art. 40 alin. (1) lit. a), rezultă că atribuțiile prevăzute în fișa postului au fost doar adaptate la necesitățile societății cu menținerea specificului profesiei contestatoare.

4.3.10. Toate măsurile întreprinse de conducerea societății au fost în temeiul art. 23 lit. h din Actul Constitutiv al Societății, conform căruia Directoratul "ia toate măsurile necesare și utile pentru conducerea Societății, aferente administrării zilnice a fiecărui Departament sau delegate de către Adunarea Generală sau de către Consiliul de Supraveghere", în conformitate și cu prevederile Legii nr. 31/1990 privind societățile comerciale, cu modificările și completările ulterioare.

4.3.11. Prin punctul de vedere formulat, în completarea precizărilor făcute de petent, partea reclamată formulează apărări similare celor formulate de către prima parte reclamată 4.2.9 4.2.16.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, petentul solicită să se constate discriminarea și hărțuirea de către părțile reclamate în calitatea lor de șef al unității miniere și șef resurse umane.

5.2. **În drept**, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

5.3. O.G. nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, la art. 2 alin. 1 prevede: *„Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”*

5.4. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții: a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage 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; 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 aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

5.5. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 *deosebirea, excluderea, restricția sau preferința* trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

5.6. În speță, petentul sesizează faptul că a fost discriminat, criteriul invocat fiind cel de handicap.

5.7. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată.

5.8. Colegiul director reține că, în speța dedusă soluționării, măsurile luate de către conducătorul unității miniere au fost luate pe fondul reorganizării, neavând legătură cu criteriul invocat de către petent. Se mai arată faptul că în pofida reorganizării masive și a reducerii de posturi, petentul și-a păstrat locul de muncă ca economist, fiind depuse documente în acest sens.

5.9. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unui criteriu de discriminare precum și existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată.

5.10. Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținută o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de către petent (handicap) și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării și dispunerii de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

5.11. Colegiul director dispune că aspectele sesizate de petent nu constituie faptă de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nefiind îndeplinite condițiile cerute de lege și anume *lipsește raportul de cauzalitate între criteriul invocat de petenți și fapta sesizată*.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată lipsind raportul de cauzalitate dintre criteriul invocat și faptele sesizate
2. 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, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MANOLE PETRE-FLORIN – Membru

Data redactării 15.10.2015

Motivată și tehnoredactată T.B./R.B.

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.