



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 297 din 18.05.2022

**Dosarul nr. 393/2021**

**Petiție nr. 3683/18.05.2021**

**Petentă:**

**Reclamați: Avicola Buzău**

**Obiect: hărțuire la locul de muncă**

#### **I. Numele, domiciliul și sediul părților**

**Numele și domiciliul petentei**

1.

#### **Numele și domiciliul reclamațiilor**

2. Avicola Buzău – cu sediul în loc. Buzău, DN 2B, KM 9+270- KM 9+527 (partea stângă), jud. Buzău.

3– la sediul Avicola Buzău din Buzău, DN 2B, KM 9+270- KM 9+527 (partea stângă), jud. Buzău

4. – la sediul Avicola Buzău din Buzău, DN 2B, KM 9+270- KM 9+527 (partea stângă), jud. Buzău

#### **II. Citarea părților**

5. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (în continuare O.G. nr. 137/2000), s-a îndeplinit procedura de citare cu ridicarea, din oficiu, a excepției de necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru aspecte ce țin de dispunerea de măsuri pentru înlăturarea consecințelor faptei discriminatorii și restabilirea situației anterioare, aceste atribute revenind exclusiv instanțelor de judecată.

#### **III. Susținerile părților**

##### **Susținerile petentei**

6. Petenta arată că, în data de 29.04.2021, a tehnoredactat un memoriu al celor 20 de angajați ai fermei Tuluțești, Galați, pe care l-au semnat toți angajații fermei respective, apoi l-a scanat și transmis pe e-mail conducerii societății Avicola Buzău Sa și reprezentanților salariaților, memoriu prin care și-a exercitat: dreptul de petiționare și alte drepturi, arătând conducerii societății inegalitatea de tratament și discriminare, atât din interiorul fermei Tuluțești cât și din exteriorul acesteia, comparativ cu alte ferme din grupul SC Aaylex Prod Sa, fapt ce a



determinat ca, în data de 14.05.2021, atât petenta, în calitate de responsabil economic cât și șeful de fermă să fie invitați telefonic la o ședință la ora 13.00 la sediul societății din Buzău, ședință ce a culminat cu audierea separată a șefului de fermă și demisionarea acestuia, și ulterior cu audierea petentei. 7. Deși ședința din Buzău fusese stabilită la ora 13,00, la ferma Galați le-a fost prezentat un nou șef de fermă, menționându-se faptul că petenta și celălalt coleg chemat la ședință nu vor mai lucra la ferma Tulucești.

8. Conducerea societății, reprezentată de d-na M.S. și dl director general B.B., a încercat să o "convingă prin șantaj și intimidare" să aleagă din următoarele variante: să își dea demisia și astfel va primi 2 salarii sau i se va desface contractul de muncă pentru abatere disciplinară sau desființare de post.

9. Inegalitatea de tratament din interiorul fermei constă în faptul că o categorie de salariați precum shafferștii sunt plătiți la ora lucrată, pe când altă categorie de angajați, din care face parte și petenta, nu beneficiază de același regim deși lucrează în ture și la fel de intens în perioadele de depopulare.

10. Prin punctul de vedere depus cu adresa nr. 5618/27.07.2021, petenta solicită respingerea excepției de necompetență a Consiliului National pentru Combaterea Discriminării, ridicată din oficiu, ca fiind nefondată și neîntemeiată și depune dovezi referitor la care consideră că atestă faptul că pontajul a fost realizat în mod discriminatoriu.

11. Prin concluziile scrise depuse cu adresa nr.6390/25.08.2021, petenta face referire la înregistrarea audio din 14.05.2021, pe care în niciun moment SC AVICOLA BUZĂU SA și reprezentanții ei nu o contesta, de altfel aceștia nu contesta nici e-mail-urile doveditoare în ceea ce privește discriminarea și aceștia nu contestă nici pontajele reale ale colegului G.A., singurul plătit la ora lucrată, neîncadrându-se în normativul impus de centru de 8 ore pe zi, singurul dintre angajații fermei Tulucești, Galați, ale cărui ore suplimentare au fost plătite.

În urma audierii înregistrării din 14.05.2021 aflata la dosarul cauzei pe CD, se poate observa că nu se justifică contextul pandemic invocat de reclamați în punctele de vedere menționate, deoarece d-na M.S., director al departamentului de resurse umane, i-a spus că în data de 13.01.2021 muncitorii calificați și necalificați din ferma Tulucești, și nu numai, au beneficiat de mărire salarială, ceea ce este contrar contextului pandemic invocat în decizia de concediere. Mai mult decât atât, în lunile aprilie-mai 2021 SC Avicola Buzău Sa a cumpărat grupul Banvit, ce avea propriul FNC și propriile incubații. Prin desființarea postului deținut, au fost contrazise așa-zisele rațiuni economice și de eficientizare a activității descrise în decizia de concediere.

### **Sușinerile reclamațiilor**

12. Prin punctele de vedere depuse cu adresele nr. 5810/02.08.2021 și 5809/02.08.2021, reclamații subliniază următoarele aspectele relevante:

13. Între Societate și petentă s-a încheiat contractul individual de muncă înregistrat sub nr. 7304/06.05.2019 pentru funcția de Responsabil economic, aceasta desfășurându-și activitatea în cadrul fermei Tulucești din jud. Galați începând cu data de 07.05.2019;

14. În data de 10.05.2021 a fost emisă de către Directorul de Resurse Umane, dna. A.B., Nota de fundamentare nr. 1684/10.05.2021, în care se detaliază necesitatea desființării unui post de Responsabil Economic la nivelul Societății, în contextul pandemic dificil anterior descris, pentru asigurarea rentabilității financiare;

15. Prin Decizia din data de 10.05.2021 a Consiliului de Administrație a fost desființat postul ocupat de petentă, din rațiuni pur economice, care au ținut în principal de (a) dimensiunea și capacitatea de producție a fermei; (b) capacitatea unui post de Responsabil economic să

deservească nevoilor mai multor ferme; și (c) eficientizarea activității aferente postului de Responsabil economic prin deservirea nevoilor Fermei Tulucești mai aproape de contabilul-șef al Societății;

**16.** În data de 14.05.2021, ora 13:00, a fost organizată o întâlnire la sediul din Buzău, la care au participat reclamații și în care s-a dorit comunicarea către petentă a faptului că postul său a fost desființat și înmânarea Notificării de preaviz nr. 1738/14.05.2021. Ca alternativă, i s-a oferit și posibilitatea înaintării unei cereri de încetare a contractului de muncă din inițiativa acesteia, cu oferirea unei compensații la încetare în cuantum de 2 (două) salarii;

**17.** În același cadru s-a dorit și discutarea pretențiilor deduse prin memoriul transmis în data de 29.04.2021, referitor la care reclamații au dorit să îi comunice în mod clar petentei faptul că modalitatea în care aceasta a realizat demersul comun din data de 29.04.2021 va fi cercetat disciplinar în vederea determinării vinovăției sale (existând indicii încă de atunci conform cărora Petentă nu ar fi acționat cu totală respectare a normelor legale și interne în vigoare atunci când a avut inițiativa acestui demers, conform discuțiilor purtate cu o parte dintre salariații semnatori care au menționat că nu ar fi avut cunoștință de conținutul documentului). Petenta a considerat însă că discuția din data de 14.05.2021 întrunește elementele constitutive ale unei hărțuiri și ale unei victimizări, în mod total nefundamentat;

**18.** Cercetarea internă efectuată a relevat în cele din urmă indicii temeinice ale unor eventuale abateri disciplinare grave săvârșite de petentă. Însă, pentru că decizia de reorganizare a postului ocupat de petentă era luată deja și, pentru că cercetarea disciplinară ar fi însemnat implicarea de resurse din partea societății, dar și un eventual temei de încetare a raportului de muncă în dezavantajul Petentei (i.e., concedierea disciplinară nu i-ar mai fi dat dreptul acesteia la indemnizație de șomaj), conducerea Societății a decis să nu mai pomească cercetarea disciplinară împotriva Petentei, relația contractuală cu aceasta urmând a înceta oricum în data de 16.06.2021, în urma expirării termenului de preaviz. De altfel, în data de 16.06.2021 a și fost emisă și comunicată Decizia de concediere nr. 2123/16.06.2021, pentru motive care nu țin de persoana salariatului;

**19.** Pe durata angajării sale în cadrul Societății, Petenta a acționat în calitate de reprezentant neales al salariaților, făcând petiții și solicitări în numele acestora și exprimând anumite plângeri pretins colective, cărora Societatea și reprezentanții acesteia le-a răspuns de fiecare dată cu promptitudine și respect, acționând cu bună-credință în vederea asigurării bunului mers al activității din Ferma Tulucești Galați; în calitate de reprezentant neales al salariaților, petenta a întreprins o acțiune colectivă prin care a semnalat Societății printr-un memoriu transmis în data de 29.04.2021 anumite fapte pretins discriminatorii, Memoriu aparent semnat de toți membrii personalului enumerați în conținutul acestuia. Cu toate că obiectul memoriului nu este clar delimitat, se pot deduce următoarele neajunsuri, în opinia Petentei: (i) diferența pretins injustă de tratament și încălcarea principiului nediscriminării între categoriile de personal ale fermei Tulucești Galați: o categorie de personal precum mașiniștii care operează stivuitoare fiind plătiți la ora lucrată, în vreme ce ceilalți salariați li s-ar plăti doar 8 ore pe zi, ca regulă pretins impusă în cadrul Societății, indiferent de numărul de ore suplimentare lucrate (ii) diferența pretins injustă de tratament și încălcarea principiului nediscriminării între salariații fermei Tulucești Galați și celelalte ferme din cadrul Societății/grupului Avlex. Petenta susținând că: (a) salariații fermei Tulucești sunt singurii sau printre pușinii salariați cu care se efectuează atât populări, cât și acțiuni de dezinsecție, dezinsecție și deratizare, pe lângă activitatea efectivă de creștere a puilor de carne, în aceleași condiții salariale, fără niciun

beneficiu suplimentar, comparativ cu personalul celorlalte ferme care beneficiază de echipe speciale de populare și echipe speciale de dezinsecție, dezinfecție și deratizare; și

(b) salariaților și zilierilor fermei Tulucești nu li s-ar plăti și compensa toate orele efectuate, în condițiile legii, fiind susținut că aceștia nu își pot raporta toate orele prestate și nu ar beneficia de drepturile lor conform legislației în vigoare în ceea ce privește compensarea muncii pe durata sărbătorilor legale și cuantumul sporului muncii de noapte (susținându-se că la nivelul fermei Tulucești se aplică un spor de 3%, iar nu de 25%, așa cum prevăd normele aplicabile din Codul Muncii);,

**20.** Luând cunoștință de conținutul Memoriului, Societatea a răspuns solicitărilor adresate prin Adresa nr. 1936/27.05.2021, precizând în esență că:

(i) Societatea a traversat o perioadă dificilă din punct de vedere economic în contextul pandemiei de COVID-19, fiind necesară luarea unor măsuri pentru asigurarea sustenabilității activității (e.g., reduceri de personal), dar nu a neglijat niciodată respectarea legii și a drepturilor personalului Avicola;

(ii) activitățile desfășurate sunt cuprinse în fișa postului salariaților de la toate punctele de lucru, respectiv din toate fermele, iar atunci când volumul de muncă o impunea, parte dintre aceste activități au fost acoperite și de către zilieri, cu respectarea legii;

(iii) din informațiile deținute și conform actelor de personal, toate orele suplimentare efectuate (și raportate) au fost compensate conform legii prin acordarea unor libere, iar sporul acordat pentru efectuarea muncii de noapte este de 25% conform art. 126 din Codul Muncii, sporul de 5% fiind acordat pentru munca pe durata repausului săptămânal în condițiile art. 137 din Codul Muncii;

(iv) prin Decizia Nr. 1929/27.05.2021 s-a demarat începând cu data de 31.05.2021 o cercetare în cadrul Fermei Tulucești, pentru a identifica în mod clar care sunt problemele, respectiv nemulțumirile salariaților, precum și soluțiile concrete de conciliere și remediere care se impun, numindu-se și o comisie în acest sens; cercetarea s-a desfășurat astfel în perioada 31.05.2021-03.06.2021, prin întâlniri cu personalul și prin oferirea salariaților chestionare anonime spre completare;

**21.** Prin Adresa nr. 2089/09.06.2021, Societatea a oferit un răspuns final salariaților cu privire la cercetarea desfășurată în perioada 31.05.2021-03.06.2021, menționându-le în esență rezultatele cercetării conform cărora:

(i) cu privire la modul de calcul al salariilor și accesoriilor acestora, Societatea folosește grila de salarizare aprobată anual, iar pentru posturile de responsabil economic, tehnician veterinar - șef echipă, electrician, lăcătuș mecanic și muncitor necalificat nu s-au identificat diferențe la acest punct de lucru față de celelalte puncte de lucru ale Societății;

(ii) orele suplimentare sunt compensate prin acordarea de zile libere, conform prevederilor art. 122 din Codul Muncii;

(iii) orele de noapte sunt plătite de către Societate cu un spor de 25% din salariul de bază, dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin 3 ore de noapte din timpul normal de lucru, iar sporul de weekend acordat de Societate este uniform, respectiv de 5%;

(iv) în urma analizării răspunsurilor la chestionarele completate în mod anonim de către personal, au fost sesizate o serie de nemulțumiri cu privire la cuantumul salariilor și acestea urmează să fie aduse la cunoștința consiliului de administrație al Societății, singurul abilitat în luarea deciziilor în această privință;

**22.** Reclamații ridică următoarele excepții:

- Petenta nu are calitate procesuală activă în ceea ce privește faptele invocate de discriminare care ar avea efecte asupra celorlalți salariați și zilieri activând în cadrul Avicola, aceasta putând să învedereze CNCD doar acele fapte sau acte de discriminare care își produc efectele asupra ei

- lipsei calității procesuale pasive a reclamațiilor, întrucât petiția este îndreptată doar împotriva Societății:

#### **IV. Cadrul legal aplicabil**

##### **28.- Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – art.15**

- **O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**

- **Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor**

#### **V. Colegiul director al CNCD reține următoarele:**

**29.** Potrivit Art. 63 alin. 1 din Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor, „Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției.”

Luând act de plângere, astfel cum este formulată, precum și de susținerile părților, Colegiul urmează a analiza excepția necompetenței CNCD, invocată de reclamat, pentru aspectele ce țin de dispunerea de măsuri pentru înlăturarea consecințelor faptei discriminatorii și restabilirea situației anterioare, aceste atribute revenind exclusiv instanțelor de judecată.

**30.** Astfel, raportându-ne la obiectul plângerii și la dispozițiile legale incidente, Colegiul Director constată că plângerea nu este de competența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru aspectele pentru aspecte ce țin de dispunerea de măsuri pentru înlăturarea consecințelor faptei discriminatorii și restabilirea situației anterioare, aceste atribute revenind exclusiv instanțelor de judecată.

**31.** Referitor la susținerea reclamațiilor potrivit căreia petenta nu are calitate procesuală activă în ceea ce privește faptele invocate de discriminare care ar avea efecte asupra celorlalți salariați și zilieri activând în cadrul Avicola, Colegiul director va admite această excepție, întrucât petenta nu poate să învedereze CNCD decât cu privire la acele fapte sau acte de discriminare care își produc efectele asupra ei

**32.** Referitor la lipsei calității procesuale pasive a reclamațiilor, invocată de aceștia, Colegiul director o va respinge, chiar dacă petiția este îndreptată împotriva Societății, deoarece în descrierea presupuselor fapte de discriminare sunt menționate acțiuni ale persoanelor fizice nominalizate ca reclamanți.

**33.** Colegiul director reține că petenta reclamă tratamentul discriminatoriu/hărțuirea la care a fost supusă de reclamat prin comportament neadecvat, intimidare.

**34.** Potrivit art. 2 alin.(5) din O.G nr.137/2000, „Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, 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.,,

**35.** Criteriul identificat în speță de petentă este cel al exercitării dreptului la petiționare din partea acesteia.

**36.** Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată. Conform art. 2 alin.(1) din O.G. nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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”.

**37.** Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta 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. nr.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.

**38.** Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a analizat probatoriul depus, dar nu a fost identificată o legătură între criteriul petiționării și faptele reclamatului.

**39.** În speță, tratamentul diferențiat reclamat nu a fost determinat de criteriul invocat, ci de circumstanțe independente, în legătură directă cu comportamentul la locul de muncă.

Din analiza probatoriului depus la dosar nu au rezultat elemente care să justifice încadrarea faptei ca hărțuire, potrivit art. 2 alin.(5) din O.G nr.137/2000, comportamentul reclamat neprezentând caracteristicile acestei contravenții.

**40.** În același sens, art. 5 alin 2) din Codul muncii prevede: „*Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.*”

**41.** Prin coroborarea elementelor probatorii ale dosarului în cauză, Colegiul director consideră că plângerea, astfel cum este prezentată, nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care să permită, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat petentei, în raport cu persoanele aflate în situații analoge, pe baza unui criteriu menționat și care să fi avut drept consecință juridică afectarea a unui drept recunoscut de lege. În consecință, nu există premisele unei legături de cauzalitate între criteriul invocat de petenți și presupusele fapte de discriminare.

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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință,

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Se admite excepția de necompetența a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru aspecte ce țin de dispunerea de măsuri pentru înlăturarea consecințelor faptei discriminatorii și restabilirea situației anterioare, aceste atribute revenind exclusiv instanțelor de judecată.
2. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare sub forma hărțuirii (lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și faptele reclamate).
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

### **VII. Modalitatea de plată a amenzii:**

Nu e cazul

### **VIII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita**

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ la instanța de contencios administrativ.

**Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 18.05.2022 au fost:**

**DIACONU ADRIAN – Membru**

**CRISTIAN JURA – Membru**

**HALLER ISTVÁN – Membru**

**LAZĂR MARIA – Membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – Membru**

**Data redactării: 19.05.2022**

**Redactată și motivată: M.M. și M.M**

Notă: Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.