



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 144 Din 22.03.2023

**Dosar nr.:** 199/2021

**Petiția nr.:** 2143/18.03.2021

**Petentă:**

**Reclamat:** S.C. Farmacom S.A.

**Obiect:** discriminare salarială și hărțuire morală la locul de muncă prin schimbarea funcției de diriginte de farmacie

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

##### 1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

##### 2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

**S.C. Farmacom S.A.** cu sediul în mun. Brașov, str. Zizinuii nr. 112, jud. Brașov și adresă de e-mail:

#### II. Procedura de citare a părților

3. 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.

4. Prin adresa înregistrată sub nr. 2143/22.06.2021 a fost citată petenta, iar prin adresa înregistrată sub nr. 4747/22.06.2021 a fost citată partea reclamată pentru termenul de audiere stabilit de către Consiliu la data de 29.06.2021, ora 12<sup>30</sup>, ședința de audiere desfășurându-se online pe aplicația Zoom, în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2. Citația nr. 2143/22.06.2021 a fost transmisă petentei cu poșta română, cu formular de confirmare de primire, la dosar existând dovada primirii corespondenței. Citația nr. 4747/22.06.2021 a fost transmisă părții reclamate cu poșta română, cu formular de confirmare de primire, la dosar existând dovada primirii corespondenței. Citațiile au fost de asemenea transmise părților prin e-mail, existând la dosar dovada transmiterii.

5. Prin citația nr. 2143/22.06.2021, petentei i-a fost adus la cunoștință faptul că s-a invocat din oficiu excepția necompetenței materiale a C.N.C.D., referitor la aspecte legate de salarizare, de neplata orelor suplimentare precum și de alte nereguli privind modul de organizare a activității angajatorului.

##### 6. Procedură legal îndeplinită.

7. La termenul de audieri părțile au fost absente.



8. Prin adresa înregistrată sub nr. 4828/25.06.2021 partea reclamată a depus un punct de vedere (care a fost transmis petentei prin adresa nr. 7060/22.09.2021).

9. Prin adresa înregistrată sub nr. 5221/12.07.2021 partea reclamată a depus declarația d-nei privind modificarea funcției petentei (care a fost transmisă petentei prin adresa nr. 7060/22.09.2021).

10. Prin adresa înregistrată sub nr. 7060/22.09.2021 s-a comunicat părților posibilitatea de a formula concluzii scrise raportat la aspectele invocate pe parcursul soluționării petiției.

11. Prin adresa înregistrată sub nr. 7877/20.10.2021 partea reclamată a depus concluzii scrise.

### **III. Susținerile părților conform obiectului dosarului**

#### **Susținerile petentei**

12. Prin petiția înregistrată sub nr. 2143/18.03.2021, petenta a susținut că în perioada 02.10.2017– 22.01.2021 a fost angajată ca farmacistă în cadrul S.C. FARMACOM S.A. pe funcția de farmacist din Farmacia Farmacom 7 din Brașov, perioadă în care a fost discriminată de către fostul angajator din punct de vedere salarial, acordându-i-se un salariu inferior altor colegi (având aceeași specialitate) prin aplicarea unui sistem de calcul al salariului dezavantajos; de asemenea petenta precizează că a fost supusă mai multor situații în care s-a simțit hărțuită moral.

13. Petenta a susținut următoarele:

- a acceptat de bună voie să semneze un contract individual de muncă cu S.C. FARMACOM S.A. în condițiile descrise de către directorul general al societății, și farmacist inspector, respectiv cu salariul de încadrare de la Farmacia 10, calculat pe baza datelor economice din istoricul farmacie și al salariului farmacistei pe care o înlocuia în perioada creștere copil (fiind cel mai mic salariu din tot lanțul de farmacii Farmacom);
- până la data de 02.10.2017, dată la care a semnat contractul de muncă, Farmacia 10 a funcționat fără tură acoperită de personal de specialitate (farmacist), întregul program de lucru (de 12 ore) fiind asigurat de un asistent de farmacie (asistent care a lucrat singur timp de 6 luni până la angajarea petentei, fără să fie remunerat corespunzător sau să i se acorde sporuri de zile de sărbătoare și repaus săptămânal convenit), pe autorizația de funcționare emisă de către Ministerul Sănătății pentru Farmacia 10 figurând, cu funcția de farmacist diriginte, dar care nu făcea vreodată prezență fizică la farmacie;
- potrivit art. 5 din Legea farmaciei, asigurarea asistenței farmaceutice a populației prin intermediul farmaciei comunitare se realizează de farmaciști sau de asistenții medicali de farmacie numai sub supravegherea farmacistului;
- o dată pe an, timp de 3 ani consecutiv, a trebuit să declare la Colegiul Farmaciștilor Brașov, în cererea făcută în vederea planificării inspecției pentru avizarea Certificatului de Reguli de bună practică farmaceutică, că programul farmaciei 10 se defășura în intervalul 08.00-19.00 de luni până vineri și în intervalul 09.00-14.00 în zilele de sâmbătă, fără a declara vreodată sărbătorile legale pe care le lucra; în primul an de inspecție efectuată de Colegiului Farmaciștilor Brașov, în perioada anunțată pentru inspecție, a lucrat doar de la ora 08.00-16.00, deoarece trebuia să facă dovada acoperirii turei cu farmacist; fiind întrebată în timpul inspecției cine mai lucrează în farmacie ca farmacist pe cealaltă tură, a

fost nevoită să declare că lucrează cu farmacist diriginte, pe care nu o cunoscuse niciodată personal; fiind întrebată despre, a încercat să fie cât se poate de convingătoare pentru ca farmacia să nu primească amendă, să nu se suspende activitatea farmaciei și să nu își piardă locul de muncă, ca urmare a aplicării legislației farmaceutice;

- a lucrat prin rotație o sâmbătă la 2 săptămâni, iar pentru acele sâmbete lucrate la 2 săptămâni nu i s-a acordat vreodată repaosul săptămânal de 48 ore sau vreun spor; conform pontajelor lunare trimise la sediul Farmacom, pe coloana "Alte drepturi" din fluturaș nu se treceau niciodată sporurile convenite pentru zilele de sâmbătă sau sărbători legale care se lucrau, ci doar coeficientul de vânzări sau plan; orele lucrate și de sărbători legale nu se treceau niciodată pe foile de pontaj, ținându-se evidența separată pe o foaie, care se trimitea la contabilitate împreună cu pontajul pentru zilele lucrate luni-vineri;

- timp de 3 ani nu a fost acoperit un interval de lucru de 5 ore sâmbăta o dată la 2 săptămâni de către nici un alt farmacist;

- mediul de lucru era toxic din cauza mușcăturii din beciul care avea o suprafață egală cu cea a farmaciei, lucru reclamat de pacienți și pe care l-a transmis mai departe factorilor de decizie din societate, dar nu s-au luat măsuri;

- cu un an înainte de mutarea sediului Farmaciei 10, i s-a luat mai mult de jumătate din mobilierul farmaciei pentru modernizarea Farmaciei 46 Halchiu, motiv pentru care a trebuit să stea o perioadă cu medicamentele pe masa de recepție;

- începând cu vara anului 2018 și până în luna septembrie a anului 2020 a fost numită farmacist diriginte la Farmacia 10, în locul colegei;

- în luna septembrie 2020 a fost mutat sediul Farmaciei 10 și a fost angajată o nouă colegă, care venise dintr-un alt lanț farmaceutic și care lucrase câteva luni la farmacia Farmacom 98 NON-STOP;

- a fost angajată de la început pe perioadă nedeterminată, fără indicatori de performanță, cu un salariu de încadrare în jur de 3.100 lei; acest aranjament contractual demonstrează săvârșirea discriminării salariale între farmaciști deoarece, deși fiecare persoană este liberă să-ți negocieze salariul, dumneaei, în comparație cu colega sa, a fost plătită în funcție de plan, cu un salariu mult mai mic (în 3 ani de angajare, cu excepția a 2-3 luni în timpul pandemiei, nu a ajuns niciodată să realizeze un coeficient de plan de 100% și prin urmare nu a luat niciodată salariul în cuantum de 2.300-2.500 lei, despre care i s-a spus la angajare că este minimum);

- din momentul în care a primit fluturași de salariu cu sume mult sub 2.000 lei, timp de 2 ani consecutivi a încercat să-i comunice farmacistei inspector I.S. că nu poate lucra pe un asemenea salariu după 17 ani de experiență ca farmacist pentru că nu poate duce un trai decent; în primul an farmacista inspector I.S. s-a arătat surprinsă că în perioada în care nu se faceau vânzări prea mari în farmacie dumneaei avea un salariu de 1.600 lei cu 2 sâmbete lucrate; de asemenea, farmacista inspector I.S. i-a spus că, din cauza existenței fondului unic de salarii și a indicatorilor, dacă i s-ar fi mărit dumneaei salariul, i s-ar fi scăzut salariul asistentei, fondul fiind comun și existând o balanță, motiv pentru care nu a mai insistat să i se acorde mărire de salariu (părându-i-se inechitabil față de colega asistentă care lucra oricum pe minimul pe economie, chiar dacă era personal cu studii medii); în al doilea an de activitate a solicitat din nou o mărire de salariu, ocazie cu care farmacista inspector I.S. i-a spus că poate să meargă să vorbească cu directorul general, dar că

oricum nu sunt bani dat fiind că farmacia se afla în procedura de mutare a sediului și că se plătesc două chirii și mobilier; spunându-i că s-a aflat salariul farmacistei S.A., inspectorul farmacist I.S. i-a răspuns că nu cunoaște salariul acesteia, deși în farmaciile Farmacom negocierile și angajările, respectiv semnarea CIM, erau atribuțiile acesteia;

- în luna septembrie a anului 2020 a fost sunată de către farmacistul inspector I.S. și înștiințată că o să i se ia funcția de farmacist diriginte și că în locul său o să fie numită farmacistul S.A. spre binele său, fără a i se aduce comunica în scris dacă este înlocuită pentru lipsă de profesionalism, incapacitate de muncă sau orice altă abatere prin care ar fi adus prejudicii angajatorului; ca urmare a luării acestei decizii de către angajator se consideră hărțuită moral, deoarece dumneaei avea o vechime de 17 ani, iar noua angajată avea doar 7 luni;

- în decursul celor 3 ani și 3 luni cât a fost angajată S.C. FARMACOM S.A., i s-au reținut de mai multe ori pe fluturaș bani din salariu, fără ca angajatorul să aibă în acest sens vreo hotărâre judecătorească definitivă și irevocabilă, conform Codului Muncii;

- în decursul celor 3 ani și 3 luni cât a fost angajată SC FARMACOM SA, a fost internată o dată pe an pentru depresie din cauza faptului că a luat niște salarii umilitoare, mai ales vara, în contextul în care soțul nu lucra și avea în întreținere un copil, având de plătit în paralel, pentru o perioadă de un an, un credit ipotecar de 1.000 lei pe lună și o chirie de 1.500 lei pe lună, precum și școlarizarea copilului; după externare a continuat să lucreze în cadrul farmaciei, însoțită de o altă colegă pe tură pentru că se afla într-o situație de incompatibilitate din punct de vedere fizic și psihic cu desfășurarea profesiei de farmacist; directorul general i-a solicitat să-i prezinte un termen cert de la care va putea să stea singură pe tură, solicitare pe care, în contextul în care dumneaei suferea de depresie care nu se vindecă la comandă, a perceput-o ca pe o hărțuire morală; simțindu-se constrânsă să ofere un termen în care își va reveni din depresie, a prezentat un termen de o săptămână; după trecerea termenului de o săptămână directorul general și inspectorul farmacist a venit în farmacie ca să vadă cum se descurcă și ce soluții propune împreună cu farmacistul S.A. pentru a crește vânzările farmaciei (deși exista department de marketing în Farmacom, iar farmacia era deschisă de 2 săptămâni);

- în luna noiembrie a anului 2020 a primit un act adițional la CIM prin care a fost anunțată că începând cu data de 01.12.2020, după 3 luni de salarizare fără indicatori, urma să intre din nou pe indicatori și plan; actul adițional avea o greșeală de tipar și era datat cu anul 2018; nu a fost de acord cu aceasta decizie unilaterală a S.C. FARMACOM S.A. și nu a semnat actul adițional, având în vedere că inspectorul farmacist I.S. i-a spus verbal că în farmacia nou mutată salariile vor fi întregi, cu coeficient de plan 100% timp de un an (la fel cum era cazul și altor farmacii mutate); a sunat pe inspectorul farmacist I.S. pentru a-i prezenta condițiile de salarizare conținute de actul adițional, iar aceasta i-a spus că poate semna liniștită deoarece așa se procedează în Farmacom, că s-a mai întâmplat și în alta parte cu farmaciile nou mutate și că se va găsi o soluție pentru a nu fi plătită pe indicatori, așa cum a fost promis;

- în data de 15.01.2021 a primit fluturașul de salariu pe luna decembrie cu salariul de 1649 lei și a constatat că, deși nu semnase actul adițional, realizase doar 46,60% coeficientul de plan, cu 2 sâmbete lucrate; în acel moment s-a simțit din nou umilită, discriminată în comparație cu colegii de la alte farmacii Farmacom din rețea, unde nu există deloc plan; a

sunat pe inspectorul farmacist I.S. pentru a-i comunica că nu și-a respectat promisiunea, iar aceasta i-a spus să discute cu directorul general D.M., nerecunoscând că i-a promis verbal lipsa targetului timp de 1 an de zile

- după o discuție cu directorul general D.M. situația nu s-a schimbat și astfel a fost forțată de împrejurimi să își dea demisia.

### **Sușinerile părților reclamate**

#### **Sușinerile S.C. Farmacom S.A.**

**14. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 4828/25.06.2021, partea reclamată** a susținut că sesizarea fostei angajate cuprinde, în mare parte, nemulțumiri personale care se încadrează în sfera conflictelor de muncă, precum și frustrări pur subiective, în mare parte determinate de starea sa de sănătate actuală.

**15.** În continuare partea reclamată a susținut următoarele:

- raporturile de muncă cu au început în luna septembrie 2017;
- pe fondul prieteniei dintre și farmacist inspector, aceasta a aflat că nu se putea acomoda farmaciei DONA și a decis să-i acorde o șansă chemând-o pe aceasta la un interviu, în vederea ocupării unui post de farmacist în cadrul Farmacom S.A.; la interviu a participat și directorul general, în baza obligațiilor sale de coordonare a activității societății și a atribuțiilor de angajare a personalului societății; în cadrul interviului desfășurat i s-au expus candidatei posturile disponibile, explicându-i-se atât programul de lucru cât și modalitatea de salarizare, în regie, ce se aplică la nivelul societății;
- a semnat contractul individual de muncă de bună-voie, nefiind constrânsă în niciun fel să accepte poziția de farmacist în cadrul Farmaciei nr.10 și nici modalitatea de salarizare;
- raporturile de muncă cu s-au desfășurat relativ normal până în cursul lunii octombrie 2018, când aceasta a lipsit mai multe zile de la locul de muncă pe fondul unei afecțiuni de natura psihică; în cursul lunii august 2020 a lipsit din nou de la locul de muncă, însă de această dată nu a mai prezentat un concediu medical, formulând însă cerere de concediu de odihnă; la nivelul societății adevărata natură a concediului solicitat de către era cunoscută și având în vedere că activitatea cu substanțe și preparate stupefiante și psihotrope se desfășoară de către farmacist sau medic (*conform Legii nr. 339/2005 privind regimul juridic al plantelor, substanțelor și preparatelor stupefiante și psihotrope, coroborat cu prevederile HG nr. 1915 din 22 decembrie 2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 339/2005, în care sunt stabilite substanțele și preparatele în Tabela II și Tabela, dar și modul de prescriere/eliberare a substanțelor și preparatelor stupefiante și psihotrope*) conducerea executivă a apreciat că se impune consultarea întregului personal din Farmacia nr. 7 cu privire la modalitatea de lucru în viitorul imediat apropiat;
- din cauza diagnosticului medical al d-nei (despre care angajatorul a luat cunoștință în anul 2018 cu prilejul concediului medical depus pentru perioada 12.10.2018-19.10.2018), precum și luând în considerare că boala se manifesta anual de o asemenea manieră care impunea spitalizarea pentru durate de timp de până la o lună, aceasta nu rămânea niciodată singură în farmacie cu pacientul;
- afecțiunea de care fosta angajată suferă presupune episoade alternative depresive, maniacale sau hipomaniacale (*un episod maniacal reprezintă o perioadă clar definită cu dispoziție persistentă expansivă, euforică sau iritabilă, cu stima de sine exagerată sau*

*sentiment de grandoare, scăderea nevoii de somn fără a simți oboseala, creșterea activității fizice și mentale, distractibilitate, implicarea excesivă în activități ce produc plăcere cu consecințe neplăcute, afectarea severă a capacității de a funcționa zi de zi ce poate duce la spitalizare într-o secție de psihiatrie, simptome psihotice/ idei delirante de grandoare, invulnerabilitate, paranoia; aceste stări sunt alternate cu episoade depresive care cuprind simptome ca lipsa interesului și implicării în activitățile zilnice sau proiecte noi, dispoziția depresivă, lipsa energiei, tulburări de somn cu treziri frecvente datorate îngrijorărilor, agitație sau lentoare psiho-motorie, astenie sau pierderea energiei, sentiment de inutilitate sau vinovăție exagerată, modificări ale greutății corporale și ale apetitului alimentar precum și alte acuze vegetative);*

- având în vedere faptul că în cursul anului 2020 a fost internată timp de o lună, iar la momentul revenirii la locul de muncă etapa depresivă se manifesta în mod evident, precum și ținând cont de responsabilitatea companiei față de pacienții săi, farmacist inspector și director general au organizat împreună cu tot personalul Farmaciei nr.7 o întâlnire în cadrul căreia s-a discutat despre starea de sănătate a fostei angajate și s-au propus soluții pentru gestionarea în colectivitate acesteia; acesta întreprindere era absolut necesară deoarece petenta nu putea fi lăsată singură cu pacienții; discuțiile s-au purtat pe un ton normal și civilizat, nu s-au făcut presiuni de nici un fel asupra petentei, iar întrebarea legată de momentul la care preconizează că va putea să se ocupe singură de pacienți a fost menită să evalueze starea psihică a farmacistei noastre, cunoscut fiind faptul că această afecțiune distorsionează reprezentarea pacientului asupra viitorului, în sensul vicierii percepției cu o reprezentare profund negativă asupra evenimentelor prezente și viitoare;

- în ceea ce privește schimbarea funcției petentei în luna septembrie 2020, modificarea a fost necesară deoarece, astfel cum însuși petenta precizează, starea sa de sănătate o împiedica să își desfășoare activitatea de farmacist diriginte în condiții normale (aceasta fiind de acord cu respectiva modificare);

- întrucât farmacistul diriginte este cel care coordonează activitatea farmaciștilor și asistenților dintr-o farmacie, fiind răspunzător de desfășurarea activității de furnizare a medicamentelor către populație în condiții de siguranță și legalitate, iar petenta se afla în situația în care nu putea fi lasată singură cu pacienții în farmacie, era de-a dreptul imposibil ca acesasta să realizeze activitatea de coordonare a activității farmaciei în condiții de siguranță atât pentru dânsa cât și pentru pacienți;

- toată echipa din farmacie cât și conducerea executivă i-a oferit petentei tot sprijinul în vederea însănătoșirii și în același timp s-a asigurat protecția pacienților;

- cu privire la neplata sporurilor aferente zilelor de sărbătoare sau cele aferente zilelor de sâmbătă și duminică, Farmacom a fost obiectul unui control realizat de către Inspectoratul Teritorial de muncă Brașov care a concluzionat că sporurile în discuție sunt achitate salariaților, dar că lipsește detalierea în fluturaș a acestor sporuri, fiind o problemă generată de programul de salarizare utilizat la nivelul societății pentru remedierea căreia s-a acordat termen data de 06.05.2021; în prezent programul de salarizare a fost actualizat în acord cu dispozițiile Inspectoratului Teritorial de Muncă; în ceea ce privește reținerea de sume de bani din salariu petentei fără existența unei hotărâri judecătorești, ITM Brașov nu a reținut existența vreunei rețineri nelegale;

- cu privire la salarizarea în acord, așa cum este ea definită și de Contractul Colectiv de Muncă aplicabil la nivelul societății, aceasta presupune acordarea salariului agreed în funcție de realizarea indicatorilor specifici negociați incluși în contractul individual de muncă; indicatorii stabiliți pentru fiecare farmacie în parte nu sunt stabiliți în mod discriminatoriu, ci se ia în considerare poziționarea fiecărei farmacii, vadul comercial precum și calitățile personalului din respectiva farmacie; Farmacia nr.10 avea stabilit un target de vânzări extrem de redus comparativ cu alte farmacii Farmacom; există farmacii care își realizează și chiar depășesc cu un procent de 100% targetul de vânzări, încasând salarii duble salariului de bază, ca urmare a acestei modalități de salarizare; nu se poate vorbi de discriminare în stabilirea unor targete de vânzări, această modalitate de salarizare fiind recunoscută de legislația națională;

- bunul mers al unei farmacii depinde și de relația pe care farmacistul o stabilește cu pacienții săi, de disponibilitatea și asertivitatea farmacistului.

**16.** În final, partea reclamată arată că în cadrul societății s-a aplicat mereu principiul egalității de tratament față de angajați și s-a acționat mereu pentru a-i proteja pe aceștia, a le asigura un loc de muncă indiferent de situația personală și de problemele de sănătate cu care aceștia s-au confruntat.

#### **Sușinerile d-nei - martor**

**17. Prin adresa înregistrată sub nr. 4828/25.06.2021, partea reclamată a depus declarația d-nei privind modificarea funcției petentei, solicitata în urma audierii online din data de 29.06.2021.**

**18.** D-na Ioana Spaloghe precizează următoarele:

- recomandarea de angajare la Farmacom S.A. pe postul de farmacist a petentei a venit din partea sa; la interviul susținut, petentei i s-a comunicat care sunt condițiile de angajare și salariul aferent; raporturile de muncă s-au desfășurat relativ normal până în cursul lunii octombrie 2018, când petenta a lipsit mai multe zile de la locul de muncă pe fondul unei afecțiuni de natura psihică;

- în vara anului 2020, cu prilejul închiderii punctului de lucru Farmacia nr.10 și redeschiderea sa sub numele Farmacia nr.7 într-o altă locație cu o populație mai numeroasă, într-o discuție telefonică cu petenta, aceasta i-a comunicat că are serioase temeri cu modalitatea în care va gestiona schimbarea generată de un nou spațiu al farmaciei, precum și de noii pacienți; în urma discuției purtate, i-a propus o schimbare de funcție, având în vedere faptul că petenta nu se simțea bine; petenta a fost de acord cu modificarea postului; în cursul lunii august 2020 petenta a lipsit din nou de la locul de muncă, însă de această dată nu a mai prezentat un concediu medical, formulând însă cerere de concediu de odihnă; la revenirea sa la locul de muncă, în luna septembrie, a avut loc din nou o discuție telefonică cu dânsa în scopul determinării stării sale de sănătate și mai ales pentru a primi din partea acesteia o descriere punctuală a dispoziției în care se găsește;

- cunoscând responsabilitățile unui farmacist diriginte, precum și responsabilitatea pe care o are față de pacienții farmaciei, după discuția purtată telefonic precum și după consultarea colegilor petentei privitor la starea sa zilnică, a informat departamentul resurse umane să transmită în farmacie actul adițional de modificare a funcției, act pe care petenta l-a semnat și l-a retransmis la sediu, fără obiecțiuni de vreun fel; asupra petentei nu a fost exercitată

niciun fel de presiune pentru a semna actul adițional ce consfințește modificarea de funcție și a încercat împreună cu colegile să găsească soluții pentru ca petenta să poată lucra în continuare;

- în contextul în care starea petentei nu se îmbunătățește, a realizat o vizită în farmacie împreună cu director, vizită la care a participat tot personalul Farmaciei nr.7; s-a încercat găsirea de soluții pentru gestionarea, în colectivitate, a stării de sănătate a petentei fără a pune în vreun fel în pericol tratamentul pacienților.

**19. Prin concluziile înregistrate sub nr. 7877/20.10.2021, partea reclamată solicită respingerea sesizării formulate de ca neîntemeiată** deoarece obiectul petiției s-a formulat pe fondul unei crize personale profunde, criză determinată de boala psihologică ce i-a afectat activitatea profesională timp de aproximativ patru ani.

**20.** Cu privire la target și indicatorii stabiliți de firma, partea reclamată susține că aceeași farmacie, în prezent, farmacista nu numai că realizează targetul stabilit, ba chiar îl depășește lunar.

**21.** Partea reclamată susține că nu se poate vorbi de discriminare în stabilirea unor targete de vânzări, această modalitate de salarizare fiind recunoscută de legislația națională, în condițiile în care aceste targhete se stabilesc după consultarea personalului și evaluarea vadului comercial al zonei.

**22.** În ceea ce privește pretinsa discriminare pe criteriul bolii sale, partea reclamată susține că potrivit dispozițiilor legale în vigoare, activitatea cu substanțe și preparate stupefiante și psihotrope se desfășoară de către farmacist sau medic, precum și că activitatea de farmacie trebuie coordonată și supravegheată de farmacistul diriginte. Astfel, în condițiile în care după revenirea sa la lucru în cursul lunii septembrie 2020, petenta a încunoștiințat atât pe colegile sale cât și pe farmacistul diriginte că nu poate fi lasată singură cu pacienții, nu se poate susține că schimbarea funcției sale s-a realizat pe un fond discriminatoriu; dimpotrivă, s-au avut în vedere atât nevolie sale de diminuare a responsabilităților, cât și interesul superior al pacienților; deciziile luate, de comun acord cu petenta, au avut ca motivație principală protejarea stării sale psihice, garanția unui loc de muncă indiferent de problemele de sănătate cu care aceasta se confrunta, precum și interesele superioare ale pacienților.

#### **IV. Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența**

**23.** Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

**O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;**

- art. 2 alin.1: *„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”.*



- art. 2 alin. 5: „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.”
- art. 2 alin. 5<sup>1</sup>: „Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:  
a) conduită ostilă sau nedorită; b) comentarii verbale; c) acțiuni sau gesturi.”
- art. 2 alin. 5<sup>2</sup>: „Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.”
- art. 2 alin. 5<sup>3</sup>: „Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.”
- art. 2 alin. 5<sup>4</sup>: „Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.”
- art. 2 alin. 5<sup>5</sup>: „Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.”
- art. 2 alin. 5<sup>6</sup>: „Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.”
- art. 2 alin. 5<sup>7</sup>: „Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului, în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.”
- art. 20 alin.6: ”Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice”.
- art. 7: „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării

sexuale a acestuia, 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; b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului; c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul; d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională; e) aplicarea măsurilor disciplinare; f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta; g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.”;

- art. 15: “Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia.”

#### **Constituția României, revizuită;**

- art. 15 alin. (1) – Universalitatea: „Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea.”
- art. 16: “(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări. (2) Nimeni nu este mai presus de lege. (...)”
- art. 20 - Tratatelor internaționale privind drepturile omului: „(1) Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte. (2) Dacă există neconcordanțe între pactele și tratatele privitoare la drepturile fundamentale ale omului, la care România este parte, și legile interne, au prioritate reglementările internaționale, cu excepția cazului în care Constituția sau legile interne conțin dispoziții mai favorabile.”
- art. 21 – Accesul liber la justiție: „(1) Orice persoană se poate adresa justiției pentru apărarea drepturilor, a libertăților și a intereselor sale legitime. (2) Nici o lege nu poate îngreuna exercitarea acestui drept. (3) Părțile au dreptul la un proces echitabil și la soluționarea cauzelor într-un termen rezonabil. (4) Jurisdicțiile speciale administrative sunt facultative și gratuite.”
- art. 38 alin.(1): “Dreptul la muncă nu poate fi îngreunat. Alegerea profesiei și alegerea locului de muncă sunt libere.”
- art.126: “(1) Justiția se realizează prin Înalta Curte de Casație și Justiție și prin celelalte instanțe judecătorești stabilite de lege. (2) Competența instanțelor judecătorești și procedura de judecată sunt prevăzute numai prin lege. (3) Înalta Curte de Casație și Justiție asigură interpretarea și aplicarea unitară a legii de către celelalte instanțe judecătorești, potrivit competenței sale.”

#### **Convenția Europeană a Drepturilor Omului și Libertăților Fundamentale;**

- art. 14 - Interzicerea discriminării: “Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasa, culoare, limba, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice alta situație.”

#### **Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale;**

- art. 6 pct. 1: “Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept.”



## **Directiva 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă**

- art. 1 - Obiectivul: „Prezenta directivă are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament.”
- art 2 - Conceptul de discriminare, alin. 3: “Hărțuirea este considerată o formă de discriminare, în sensul alineatului (1), atunci când se manifestă un comportament indezirabil legat de unul din motivele prevăzute la articolul 1, care are ca obiectiv sau ca efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. În acest context, noțiunea de hărțuire poate fi definită în conformitate cu legislațiile și practicile naționale ale statelor membre.”

## **Legea nr. 339/2005 privind regimul juridic al plantelor, substanțelor și preparatelor stupefiante și psihotrope**

## **H.G. nr. 1915 din 22 decembrie 2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 339/2005**

### **V. Principiile de analiză**

**24.** Potrivit art. 2 alin.1 din O.G.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, **pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:**

- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile;
- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege.

**25.** Curtea Europeană a Drepturilor Omului a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoage 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 analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.”

**26.** În practica jurisdicțională a Curții Constituționale s-a statuat în mod constant că principiul egalității cetățenilor în fața legii și a autorităților publice nu presupune uniformitate ci, dimpotrivă, soluții diferite pentru situații diferite. Principiul egalității impune, de aceea, un tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite, în caz contrar el presupunând un drept la diferențiere (*Decizia nr. 6/1996, publicată în M.Of. nr. 23/1996*).

**27.** Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie **criteriul interzis** de legiuitorul național prin art. 2 alin 1, textul de lege prezentând sub forma unei enumerări cu caracter

determinat criteriul de „rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată”; caracterul neexhaustiv al enumerării este dat de însăși sintagma „sau orice alt criteriu” alăturată criteriilor exprese, sintagmă care oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, dar care este materializat ca fapt determinant în săvârșirea unei fapte de discriminare. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definit în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale ipso facto, ca circumstanță concretizată, materializată, constituind însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării.

**28.** Conform cauzisticii CEDO, criteriile trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (*Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei*, 7 decembrie 1976, §56). „Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele” (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea „orice altă situație” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §62).

**29.** Discriminarea directă presupune o **legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică** și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis invocat de petent, care constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamante.

**30.** De asemenea, o faptă poate fi considerată faptă de discriminare dacă **atinge un drept**, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională.

**31.** Astfel, 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 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.

**32.** Potrivit O.G. nr. 137/2000, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este lipsa unei justificări obiective, legitime, necesară sau proporțională în aplicarea tratamentului diferențiat.

**33.** Hărțuirea reprezintă o formă de discriminare, introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor *Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau*

etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000 și a prevederilor Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000.

34. În materia legislației nediscriminare, astfel cum este transpus aquis-ul comunitaire, pentru a ne găsi în situația unei fapte de hărțuire este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive acesteia.

35. Astfel, hărțuirea reprezintă:

- ✓ manifestarea oricărui comportament,
- ✓ pe baza unuia dintre criteriile prevăzute de lege,
- ✓ care „duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.

36. Sintagma „*orice comportament*” denotă intenția legiuitorului de a cuprinde o arie largă de comportamente, și nu una restrictivă, ceea ce permite reținerea unor calificări diferite în practică, și care pot să varieze de la caz la caz, circumscrise sub forma unor afirmații exprimate prin cuvinte, verbal sau în scris, gesturi, acte sau fapte etc. Acest element constitutiv al hărțuirii permite reținerea acelor comportamente care, chiar dacă nu au fost săvârșite cu intenție, produc efectul de realizare al unui cadru definit ca „*intimidant, ostil, degradant ori ofensiv*”. Este de subliniat că discriminarea nu se manifestă doar sub forma unor practici, ci și sub forma comportamentelor care creează un impact asupra mediului în general, variind de la violență fizică la remarci sau afirmații cu caracter rasist, sexist, xenofob etc., până la ostracizare generală. Această formă de discriminare aduce atingere demnității sub aspect psihic și emoțional persoanelor aparținând unei minorități sau alteia. Mobilul sau cauza comportamentului este determinat de un criteriu inerent, care este în mod expres prevăzut de legiuitor, într-o listă neexhaustivă, însă oricare din aceste criterii circumstanțiate la situația particulară a persoanei care se consideră discriminată trebuie să fi constituit mobilul determinant în aplicarea tratamentului diferit în speță. În cazul hărțuirii, raportul de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată este direct, iar acest aspect rezultă din însăși prevederile art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată.

37. <sup>1</sup>Interpretarea noțiunii de „*hărțuire*” poate fi găsită în jurisprudența Tribunalului Funcției Publice a Uniunii Europene (TFP)<sup>2</sup>, responsabil pentru soluționarea litigiilor care implică funcția publică a Uniunii Europene în primă instanță. TFP a explicat că, pentru ca un comportament să fie considerat hărțuire, acesta trebuie să fie perceput ca excesiv și criticabil pentru un observator rezonabil de sensibilitate normală aflat într-o situație identică. De asemenea, referindu-se la definiția „*hărțuirii*” prevăzută în Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă (2000/78/CE), TFP a subliniat că din condiția „*are ca obiectiv sau ca efect lezarea demnității unei persoane*” rezultă că hărțuitorul nu trebuie să aibă intenția de a discredita victima sau de a afecta în mod deliberat condițiile de muncă ale acesteia. Este suficient ca astfel de comportamente condamnabile, cu condiția să fie comise intenționat, să fi dus în mod obiectiv la astfel de consecințe. (...) În conformitate cu definiția hărțuirii, nu este nevoie de un termen de comparație pentru a

<sup>1</sup> Manual de drept european privind nediscriminarea, ediția 2018

[https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra\\_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018\\_ro.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_ro.pdf)

<sup>2</sup> Civil Service Tribunal a fost o instanță specializată din cadrul Curții de Justiție a Uniunii Europene. A fost înființată la 2 decembrie 2005. A încetat să mai existe la 1 septembrie 2016

demonstra un astfel de comportament. Acest lucru reflectă, în esență, faptul că hărțuirea este greșită din cauza formei pe care o îmbracă (abuz verbal, nonverbal, fizic) și a efectului potențial pe care l-ar putea avea (încălcarea demnității umane). (pag. 72)”

**38.** În cauza *S.Coleman v. Attridge Law, Steve Law* și în cauza *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryin NV*, Curtea Europeană de Justiție a statuat că aceleași reguli privind sarcina probei se aplică și hărțuirii, de vreme ce aceasta reprezintă o formă de discriminare. Curtea Europeană de Justiție a arătat că, potrivit principiului inversării sarcinii probei, revine reclamantului sarcina de a stabili, în fața instanței naționale, o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe pe baza unuia dintre criteriile interzise (*n.n. în cauza Coleman o discriminare pe criteriul de dizabilitate, în cauza Centrum o discriminare pe criteriu de origine rasială sau etnică*). 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 pârâților din acțiunea principală, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, pârâții menționați 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 v. Firma Feryin NV, C-54/07, hotărârea din 10 iulie 2008*).

## **VI. Aplicarea principiilor la speță. Motivele de fapt și de drept**

**39. În fapt, examinând conținutul petiției, Colegiul director reține** că este chemat să se pronunțe cu privire la aspecte ce vizează un posibil comportament discriminatoriu din partea angajatorului său, comportament individualizat de către petentă prin neacordarea orelor suplimentare și hărțuirea sa prin schimbarea din funcția de diriginte de farmacie. **Astfel, Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (C.N.C.D.) reține că este sesizat două capete de cerere.**

**40. Pe cale de excepție, în conformitate cu prevederile art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008, Colegiul director urmează să analizeze excepția necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, invocată din oficiu, raportat la aspecte legate de modul de salarizare, de neplata orelor suplimentare și de alte nereguli privind modul de organizare a activității angajatorului.** Constatând că, potrivit art. 162 din Codul muncii, salariul individual se stabilește prin negocieri individuale între angajator și salariat, cu respectarea nivelurilor salariale minime, care se stabilesc prin contractele colective de muncă aplicabile, iar potrivit art. 40 angajatorul are, printre altele, dreptul de a stabili organizarea și funcționarea unității, Colegiul director reține că aspectele sesizate reprezintă un conflict de muncă a căror judecare, potrivit art. 269 alin 1 din Codul muncii, este de competența instanțelor judecătorești, stabilite potrivit legii. **Ca urmare, Colegiul director urmează a admite excepția de necompetență materială invocată din oficiu, competența judecării aspectelor sesizate revenind instanțelor de judecată.**

**41. În drept,** Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, dacă sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de actul normativ cadru care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, respectiv O.G. nr. 137/2000, republicată.

**42.** Colegiul director urmează să analizeze dacă, prin tratamentul aplicat petentei i s-a încălcat un drept recunoscut de lege, în baza unui criteriu protejat (art. 15 al O.G. nr. 137/2000: „*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*”).

**43.** Cu privire la obiectul petiției privind hărțuirea la locul de muncă, Colegiul director reține susținerile petentei a fost angajată pe poziția de farmacist, cu contract individual de muncă din data de 02.10.2017 până în data de 22.01.2021, când a intervenit demisia petentei; în cadrul Farmaciei nr. 10 petenta a îndeplinit și atribuțiile de farmacist diriginte, atribuții care i-au fost retrase în luna septembrie a anului 2020, fiind preluate de o colegă farmacistă nou angajată; petenta susține că angajatorul a luat măsura retragerii atribuțiilor de farmacist diriginte din cauza afecțiunii sale psihice (depresie), fiind forțată să se interneze în luna august 2020 pentru tratament.

**44.** În privința aspectelor sesizate de către petentă, Colegiul director reține susținerile părții reclamate potrivit cărora a luat cunoștință de diagnosticul medical al petentei în anul 2018 cu prilejul concediului medical depus pentru perioada 12.10.2018-19.10.2018, boala manifestându-se anual de o asemenea manieră încât se impunea spitalizarea pentru durate de timp de până la o lună; schimbarea funcției de farmacist al al petentei în luna septembrie 2020 s-a realizat pentru asigurarea interesului superior al pacienților deoarece farmacistul diriginte coordonează și supraveghează activitatea de farmacie, inclusiv activitatea cu substanțe și preparate stupefiante și psihotrope, iar după revenirea sa la lucru în cursul lunii septembrie 2020 petenta nu era aptă să realizeze respectivele atribuții, astfel cum chiar petenta a recunoscut atunci când a a încunoștințat pe kolegele sale că nu poate fi lasată singură cu pacienții.

**45.** În continuare, Colegiul director susținerile martorului părții reclamate I.S., potrivit cărora, după consultarea colegilor petentei privitor la starea sa zilnică, a informat departamentul resurse umane să transmită în farmacie actul adițional de modificare a funcției, act pe care petenta l-a semnat și l-a retransmis la sediu, fără obiecțiuni de vreun fel.

**46.** Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de hărțuire, sens în care reține afecțiunea petentei ca și criteriu protejat de lege.

**47.** Colegiul director reiterează faptul că este relevant, din punctul de vedere al hărțuirii ca formă de discriminare, a stabili dacă un comportament imputat duce la crearea unui cadru intimidant, ostil ori ofensiv pe baza un criteriu enumerat de legiuitor în art. 2 alin.

5 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Așa cum a statuat și Curtea Europeană de Justiție, regulile privind sarcina probei în cazul hărțuirii presupun evidențierea unor prezumții prima facie, ceea ce în practică echivalează cu indicarea elementelor constitutive ale unei fapte de discriminare. Ca urmare, Colegiul director se raportează din nou la prevederile art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000 republicată, care reglementează sarcina probei în materia nediscriminării, reținând că, deși legiuitorul a stabilit că obligația de răsturnare a sarcinii probei incumbă părții reclamate (*obligație care constă în dovedirea prin orice mijloc de probă faptul că aspectele menționate în petiție nu reprezintă fapte de discriminare sau că presupusele fapte de discriminare au o justificare obiectivă*), totuși acesta nu înlătură obligația petentului de a administra probele necesare și utile în a forma convingerea existenței unui tratament discriminatoriu, care să fie influențat de un criteriu determinat sau determinabil și care să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării unui drept.

**48.** Împărțirea sarcinii probei este un principiu aplicat ferm în domeniul discriminării de către Curtea Europeană de Justiție (ex.: *Vasiliki Nikoloudi împotriva Organismos Tilepikoinonion Ellados AE*, 10 martie 2005, *Regina împotriva Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith și Laura Perez*, 9 februarie 1999, *B. F. Cadman împotriva Health & Safety Executive*, 3 octombrie 2006, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding împotriva Firma Feryn NV*, 10 iulie 2008, *Jämställdhetsombudsmannen împotriva Örebro läns landsting*, 30 martie 2000). Acest principiu este aplicat și de Curtea Europeană a Drepturilor Omului, spre exemplu în cauzele: *D.H. și alții împotriva Cehiei*, 13 noiembrie 2007, *Sampanis și alții împotriva Greciei*, 5 iunie 2008, *Horváth și Kiss împotriva Ungariei*, 29 ianuarie 2013.

**49.** Analizând înscrisurile dosarului, pe de o parte Colegiul director constată că la dosarul cauzei nu au fost depuse probe care să dovedească afirmațiile petentei și din care să rezulte un comportament al angajatorului care să conducă la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv. Pe de altă parte Colegiul director constată faptul că partea reclamată și-a îndeplinit obligația legală de a inversa sarcina probei, prezentând o justificare obiectivă și rezonabilă pentru măsura luată, aceea de a retrage petentei atribuțiile de farmacist diriginte pentru asigurarea interesului superior al pacienților pentru asigurarea interesului superior al pacienților.

**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. Admiterea excepției necompetenței materiale a C.N.C.D. referitor la aspecte legate de salarizare, de neplata orelor suplimentare precum și de alte nereguli privind modul de organizare a activității angajatorului;
2. Faptele prezentate nu reprezintă hărțuire, conform art. 2 alin. 1 coroborat cu art. 5 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; măsura este justificată;
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

**Membrii Colegiului director prezenți la ședința de deliberări:**

**BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA – Membru**

**DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru**

**GRAMA HORIA – Membru**

**JURA CRISTIAN – Membru**

**MOȚA MARIA – Membru**

**OLTEANU CĂTĂLINA – Membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – Membru**

Redactată și motivată C.O./S.M.D.  
Data redactării: 17.07.2023

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 tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.

