



HOTĂRÂREA nr. 318
din 05.09.2018

Dosar nr.: 578/2017

Petiția nr.: 5811/02.11.2017

Petentă:

Reclamați: CEZ România S.A., CEZ Distribuție S.A.,

Obiect: posibile fapte de discriminare la locul de muncă, hărțuire, victimizare

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

.....

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

CEZ Distribuție S.A – Craiova, str. Calea Severinului nr. 97, parter, jud Dolj

CEZ România S.A,

Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

Petentul consideră că este discriminat de angajator în urma unor decizii ale instanțelor de judecată pentru reîncadrarea în funcție

II. Procedura de citare

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, prin adreselor nr. 5811/22.11.2017 și 6206/22.11.2017, a citat părțile pentru data 05.12.2017.

4. C.N.C.D. a invocat din oficiu excepția tardivității pentru că ultima faptă sesizată de petentă s-au petrecut în septembrie 2016, petiția fiind înregistrată la C.N.C.D. în 02.11.2017, excepție invocată și de reclamanți.

5. Procedura legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

6. Petenta, angajată la CEZ România S.A., pe postul de consilier juridic, sesizează C.N.C.D. cu privire la o serie de fapte petrecute în perioada 2010-septembrie 2016, considerându-se discriminată de angajator, cu privire la exercitarea dreptului la muncă și a dreptului la condiții echitabile și satisfăcătoare, hărțuire, prin crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant și victimizare.

7. Petenta descrie în conținutul petiției că în decursul ultimilor 6 ani, aceasta a fost concediată de 3 ori și reîncadrată de două ori, în urma admiterii contestațiilor petentei de către instanțele de judecată.

8. Petenta descrie în cuprinsul petiției că relațiile de sale de muncă s-au deteriorat,

Începând cu anul 2010, prima concediere având loc în 09.11.2011 cu reîncadrare în 31.03.2014, cea de-a doua concediere 08.07.2014 și reîncadrată la 01.09.2015. Ultima concediere a avut loc în data de 31.10.2016.

9. Petenta susține că în ambele situații în care a fost reîncadrată în funcție, în baza admiterii contestațiilor de către instanțele de judecată, a fost singura angajată care avea accesul limitat în clădire și comunicarea îi era permisă doar cu managerul departamentului juridic.

10. Petenta susține că în perioadele în care a fost reintegrată era frecvent supusă la intimidare și reproșuri, considerându-se hărțuită, solicitându-i-se să semneze un proces verbal cu ora la care venea la birou, deși compania deținea un sistem electronic de acces, pe baza de cartelă, cu monitorizarea informațiilor.

11. În punctul de vedere depus la dosar, înregistrat 6426/05.12.2017, petenta solicită respingerea excepției tardivității invocate din oficiu, arătând că ultima faptă de discriminare a avut loc în data 31.10.2016, petiția fiind formulată în data 31.10.2017, data poștei.

12. Aceasta consideră că însăși actul juridic al concedierii constituie faptă de discriminare, încălcând dreptul la muncă al unui angajat, mai ales că, în cazul acesteia, au fost dispuse trei concedieri în decursul a cinci ani, primele două concedieri fiind anulate de instanțele de muncă.

13. Față de termenul de 31.10.2016, cel al ultimei concedieri a petentei, aceasta susține că a fost discriminată și ulterior acestei date, până în data 26.09.2017, Baroul București convocând-o în privința săvârșirii unei preținse abateri disciplinare cu vizarea excluderii acesteia din Barou. La data de 26.09.2017, în cadrul audierii de la Barou București, petentei i s-a cerut să facă dovada încetării raporturilor de colaborare ca avocat, în anul 2010, înainte de începerea raporturilor de muncă la reclamată. Petenta consideră că i se angajatorul îi interzice exercitarea dreptului la muncă prin refuzarea respectării acestuia de reintegrare în muncă în baza hotărârilor judecătorești și interzicerea acesteia de a exercita alternativ profesia de avocat.

14. La data de 06.11.2017 petenta a adresat o scrisoare Președintelui și judecătorilor Curții de Justiție a Uniunii Europene pentru a-i informa cu privire că aceasta nu beneficiază de o sursă de venit, în aceeași situație aflându-se și sora acesteia geamănă, judecător al Curții de Apel București, fiind supusă unor presiuni de a demisiona din magistratură, din anul 2010, fiind suspendată repetat, fiind supusă unor acțiuni disciplinare și sancțiuni disciplinare.

15. Petenta consideră că aceste acțiuni, îndreptate asupra ei și sorei sale sunt disimularea de către fosta directoare a Institutului Național al Magistraturii a unor acțiuni de trafic de persoane, abuz în serviciu, lipsire de libertate etc., pentru a le face pe cele două, prin aceste constrângeri, să ajungă la un compromis. Pentru acestea, petenta a formulat o plângere penală dar consideră că cele sesizate în cadrul acestei plângeri intră sub incidența O.G. 137/2000.

Susținerile reclamațiilor

16. Reclamații, în punctul de vedere depus la dosar, înregistrat 266/19.01.2018, invocă excepția tardivității introducerii petiției.

17. Pe fond, reclamații consideră că fapta nu reprezintă discriminare deoarece nu există o situație comparabilă, tratamentul inegal ar fi trebuit să existe între două persoane aflate în situații comparabile, nu există un criteriu de discriminare invocat și nu a probat cele reclamate.

18. Reclamații consideră că tratamentul aplicat petentei este justificat, neexistând, în aceste circumstanțe, o faptă de discriminare.

19. Referitor la primul capăt de cerere al petentei, cel al concedierii repetate în ultimii ani, reclamații precizează că destituirea acesteia din funcție este legală, fiind rezultatul mai multor abateri disciplinare: nerespectării programului în mod repetat, absentare nemotivată, refuzul, tergiversarea și îndeplinirea defectuoasă a atribuțiilor de serviciu, comportament nefavorabil, adresarea unor afirmații calomniatoare la adresa angajatorului și a unor reprezentanți ai acestuia, limbaj neadecvat etc.

20. Referitor la cel de-al doilea capăt de cerere, de sesizare a Baroului București de către reclamații, aceștia susțin că această acțiune este una legală, deoarece exercitarea profesiei de avocat este incompatibilă cu activitatea salarizată în cadrul altor profesii decât cea de avocat. Din aceste considerente, un avocat care este salariat în cadrul unei alte profesii decât aceea de avocat se află în stare de incompatibilitate cu exercitarea profesiei de avocat, acest aspect având drept consecință suspendarea avocatului în cauză, pe durata existenței stării de incompatibilitate.

21. Din acest motiv, presupusele alegații ale petentei cum că ar fi șicanată și intimidată ca urmare a demersurilor angajatorului nu sunt întemeiate, întrucât sesizarea Baroului București este pe deplin legală și justificată, având menirea de a clarifica situația concretă a petentei.

22. Referitor la capătul de cerere privind restabilirea drepturilor de angajat în urma reîntoarcerii petentei, reclamații susțin că s-au depus toate eforturile de reintegrare a acesteia dar comportamentul recalcitrant al petentei și reaua-credință au fost manifestate de petentă, prin manifestarea unui comportament incalificabil și neprofesionist.

23. În continuare, reclamații solicită Colegiului director să respingă petiția, în lipsa unor probe concludente, justificări sau argumente pentru susținerea faptelor ipotetice, de hărțuire sau victimizare.

24. Referitor la ipotetice fapte de discriminare, reclamații consideră că nu există o legătură de cauzalitate între desfacerea contractului de muncă și plângerea la ITM București pentru discriminare.

IV. Motivele de fapt și de drept

25. Colegiul director ia act de excepția invocată atât de reclamat, cât și din oficiu, urmând a analiza cu prioritate excepția tardivității în raport cu obiectul petiției, astfel cum este formulat și constată că o parte dintre faptele reclamate au avut loc până la data 31.10.2016. Petenta a sesizat C.N.C.D. la 31.10.2017 (data poștei), petiția fiind înregistrată pe 02.11.2017.

26. În conformitate cu prevederile art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director reține că „(1) Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei”.

27. Corelativ circumstanțierii faptelor de discriminare rațiune tempore, termenul prevăzut în art. 20 alin. 1 este un termen de procedură, reprezentând intervalul de timp înăuntrul căruia trebuie îndeplinit actul de sesizare al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la săvârșirea unor fapte sau acte de discriminare.

28. Din interpretarea acestor prevederi, Colegiul director reține că legiuitorul a instituit un termen legal, circumscris unui interval determinat de timp, în speță, de un an de zile, care începe să curgă de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință petentul de săvârșirea ei, constituind astfel un termen peremptoriu.

29. Prin urmare, având în vedere motivele expuse, susținerile părților și înscrisurile aflate la dosar, Colegiul director, pentru faptele petrecute înainte de 31.10.2016, admite excepția de tardivitate a introducerii plângerii în raport cu faptele care fac obiectul plângerii, în conformitate cu prevederile art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată.

30. În fapt, Colegiul director analizează sesizarea petentei care se consideră discriminată de angajator, cu privire la exercitarea dreptului la muncă și a dreptului la condiții echitabile și satisfăcătoare, hărțuire, prin crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant și victimizare pentru faptele petrecute după data 31 octombrie 2016.

31. Petenta descrie în conținutul petiției că în decursul ultimilor 6 ani, aceasta a fost concediată de 3 ori și reîncadrată de două ori, în urma admiterii contestațiilor petentei de către instanțele de judecată.

32. Pe fond, reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 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 pe motivul apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

33. Astfel 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.

34. Prin urmare, Colegiul Director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

- a) Existența unui tratament diferențiat aplicat în 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 acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

35. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

36. În speța de față, Colegiul director constată că faptele considerate ca fiind discriminatorii sunt legate de aspecte ce țin de raporturile de muncă dintre petentă și angajator, aceasta fiind concediată de trei ori în decursul ultimilor șase ani.

37. Față de susținerile părților și de documentele depuse în dosar, referitor la acuzațiile de discriminare, petenta considerând că i s-a încălcat dreptul la muncă, prin concedierea sa precum și în ceea ce privește solicitările reclamatului la Baroul București, de a preciza situația petentei, hărțuirea și victimizarea, ca reacție la o plângere sau în instanță, Colegiul director constată că nu se poate reține un criteriu de discriminare așa cum este prevăzut în O.G. 137/2000 republicată.

38. Din ansamblul înscrisurilor depuse de părți la dosar nu se poate reține un criteriu în baza căruia petenții au fost discriminați, conform art. 2 alin (1) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

39. Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținut un criteriu de discriminare iar faptele sesizate nu au fost probate.

40. Colegiul director dispune că aspectele sesizate de petenți nu constituie faptă de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nefiind îndeplinite condițiile cerute de lege și anume lipsa unui criteriu.

41. Colegiul director constată că nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare.

42. 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 de tardivitate invocată din oficiu pentru faptele petrecute anterior datei de 31.10.2016.
2. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, potrivit art. 2, alin. 1, O.G. nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica 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, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

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, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării: 07.09.2018

M.L./A.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.