



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

---

**Operator de date cu caracter personal nr. 11375**

**HOTĂRÂREA NR. 163**  
**din data de 13.03.2019.**

**Dosar nr. 57/2018**

**Petiția nr. 578/05.02.2018**

**Petent:**

**Reclamat:**

**Punct de Lucru Județean Ialomița**

**Obiect:** conflict de muncă.

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

**1. Numele și domiciliul procedural al petentului**

**2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului**

**Punct de Lucru Județean Ialomița,**

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

**3. Petenta aduce o serie de acuzații părții reclamate, ce privesc demnitatea umană și dreptul la muncă în condiții de egalitate.**

**III. Procedura de citare**

**4. Prin adresa înregistrată cu nr.578.13.02.2018, a fost citată doamna, pentru data de 12.03.2018. Procedură legal îndeplinită.**

**5. Prin adresa înregistrată cu nr.808.13.02.2018, a fost citat domnul, pentru data de 12.03.2018. Procedură legal îndeplinită.**

**IV. Susținerile părților**

**Susținerile petentului**

**6. Petenta susține că este angajată în cadrul Companiei Loteria Română, la punctul de lucru Județean Călărași din anul 2009. La început a lucrat pe funcție de Director și ulterior de "specialist marketing principal I". Petenta declară că, începând cu data de 13.06.2016, partea reclamată îi încalcă dreptul la muncă, a demnității umane, refuzând să-i delege atribuții de**

serviciu, prejudiciindu-i astfel imaginea de “profesionist și de femeie” în fața colegilor de serviciu. În acest sens, petenta este lezată de faptul că, i se atribuie un birou vechi la subsolul clădirii, în condițiile în care există mobilier necesar iar calculatorul personal i se închide sistematic în biroul pe care îl ocupă reclamatul. Ca atare, partea reclamată este acuzată de faptul că i s-a adresat petentei cu un limbaj neadecvat pentru un loc de muncă, folosind expresii: “e ceva dubios la Călărași”, acuzând-o în opinia acestuia *de furt*.

Petenta solicită părții reclamante decontarea navetei, dar nu i acceptă acceptă decontarea doar pentru o lună, fără să motiveze acest lucru încălcându-i-se în acest fel, *dreptul de Muncă*. Petenta reclamă că, altor doi salariați/colegi de serviciu le sunt decontate biletele de transport pe când acesteia nu. Petenta aduce acuzații părții reclamante, cu privire la dreptul său de a preda bunurile de serviciu, cu ocazia eliberării din funcție. Ca atare, nu și-a putut îndeplini procedura de predare - primire pe baza procesului verbal de “predator” a bunurilor deținute și inventariate. Reclamatul este acuzat de faptul că, cu rea intenție, dă dispoziție salariaților să o caute prin companie punând-o într-o situație de umilire în fața colegilor. Petenta numește o serie de martori care îi pot confirma susținerile din petiție cum ar fi: ..

### **Susținerile reclamatului**

7. Partea reclamată declară că, are calitate de manager de zonă în cadrul PLI Călărași și mereu a atribuit petentei, un loc de muncă corespunzător funcției pe care o ocupă la locul de muncă al acesteia, desfășurându-se în cadrul *Biroului de marketing* alături de alți colegi cu atribuții similare. Mai mult, acesta susține că nu el a mutat-o pe petentă într-un alt birou, ci Administratorul unității s-a oferit să facă schimb de birou cu petenta, fiind de acord fără a mai face obiecții. În ce privește calculatorul închis într-un birou, acesta era destinat managerului, care s-a ocupat să facă demersuri pentru mutarea lui în *Biroul de marketing*, unde nu s-a reușit conectarea la rețeaua societății. Pentru remedierea situației, petentei i s-a repartizat un laptop cu care să-și poată realiza treaba. Partea reclamată declară că a purtat discuții cu petenta ori de câte ori a fost nevoie, atâta timp cât implicau treburi de rezolvat în cadrul serviciului și nu a acuzat-o niciodată de furt. “Procesul verbal de control” ci nu de „predator”, a fost adus la cunoștința tuturor salariaților, pentru a lua la cunoștință de măsurile ce se impuneau prin lichidarea unui post, pe bază de tabel, iar petenta a refuzat să-l semneze, afirmând că nu o interesează. Referitor la decontarea biletelor de transport a doi salariați colegi cu petenta și acesteia nu, partea reclamată menționează că, aceasta nu a solicitat conducerii decontarea transportului, acesta fiind realizat doar în cazuri excepționale, petenta neîncadrându-se într-un astfel de caz. Atunci când s-au decontat biletele de transport pentru toți salariații, petentei i s-a refuzat pentru una din luni, deoarece biletele prezentate de petentă se refereau la ore diferite față de programul de lucru creându-se astfel o situație neclară.

### **V. Motivele de fapt și de drept**

8. Colegiul director al CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care, petenta este hărțuită la locul de muncă, fiindu-i încălcată demnitatea și dreptul la muncă în condiții egale cu ceilalți angajați.

Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în O.G. nr.137/2000, republicată, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1), respectiv rasă, naționalitate,

etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce prespune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

9. Astfel se poate considera discriminare;

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept
- dreptul să fie justificat

Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.(1, din O.G.137/2000, cu modificările și completările ulterioare, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. 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, trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile*, dar care sunt tratate în *mod diferit*, datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

10. Colegiul director din înscrisurile depuse la dosarul cauzei, reține existența unui drept încălcat la muncă, de către partea reclamată. Dreptul la muncă încălcat în opinia petentei, ține de mediul de lucru în care își desfășoară activitatea petenta, prin comparație cu alți colegi cu aceasta. În cauză, petenta enumeră o serie de acțiuni pe care le-a săvârșit partea reclamată împotriva sa și care în opinia acesteia, îi crează un cadru ostil, degradant și ofensator, prin comparație cu ceilalți colegi. Reclamatul este acuzat de faptul că, nu-i acorda petentei activități ce țin de activitatea sa, cu scopul de a o pune într-o situație de inferioritate prin comparație cu colegii de serviciu prejudiciindu-i *imaginea de profesionist*. Ulterior, petenta a fost mutată la subsolul clădirii în cadrul unui birou vechi, iar calculatorul îi este reținut ori închis de reclamat în biroul acestuia. Pe de altă parte, partea reclamată declară că, biroul în care a fost mutată petenta, este rezultatul unui schimb al acesteia cu administratorul clădirii, neavând nicio contribuție în acest sens, iar calculatorul la care se face referire că i s-a luat, nu s-a putut conecta la rețea și din acest motiv i s-a pus la dispoziție un laptop pentru a se putea folosi în desfășurarea activității. Tot în obiectul petiției, partea reclamată este acuzată de faptul că, i s-a adresat petentei cu un limbaj acuzator, folosind expresii de genul: "e ceva dubios la Călărași", acuzând-o în opinia acesteia de "furt". Partea reclamată prin punctul său de vedere declară că, nu a folosit niciodată un astfel de limbaj și că a discutat mereu cu petenta problemele ce țin de serviciu. În privința refuzului decontării biletelor de către reclamat, aceasta îl acuză de rea voință, refuzând să i le deconteze sub diverse pretexte, pe când ceilalți doi colegi le decontează. În acest sens, reclamatul afirmă faptul că, nu decontează decât biletele care au acoperire conform orarului de lucru și nu într-o altă situație, petenta prezentând bilete de transport care au fost achiziționate în afara orarului de muncă și era normal să nu i se deconteze într-o astfel de situație.

Astfel, Colegiul director analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art.2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art.2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată. Din acest punct de vedere, Colegiul director constată că în esență, petenta invocă vătămarea drepturilor sale prin hărțuire la locul de muncă, respectiv prin neacordarea unor drepturi ce țin de buna desfășurare a activității.

11. Ca urmare, Colegiul este chemat să se pronunțe asupra unei situații de fapt din care decurge un drept subiectiv al petentei, aceasta enumerând o serie de încălcări a unor drepturi în calitatea sa de salariat. Încălcări imputate părții reclamate și care, au fost combătute prin punctul său de vedere. Așadar, raportat la situația de fapt așa cum este prezentată în obiectul petiției, Colegiul director constată că fapta de discriminare a reclamatului nu există, așa cum o prevede art. 2 alin. (1, din O.G.nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. Petenta nu a prezentat suficiente probe care să combată susținerile reclamatului în apărarea sa prin punctul său de vedere. 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.

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 de voturi ale membrilor prezenți la ședință

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Fapta de discriminare reclamată nu există conform art. 2 alin. (1, din O.G.nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. Petenta nu a prezentat suficiente probe care să combată susținerile reclamatului. 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.

2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

a) ..

b) ..

c) Punct de Lucru Județean Ialomița, .

### **VI. Modalitatea de plată a amenzii**

-

### **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

JURA CRISTIAN– Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

MARIA LAZAR-Membru

Redactat G.L și R.O

**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.