



Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA NR. 202
din data de 27.03.2019**

Dosar nr: 463/2018

Petiția nr: 3968/19.06.2018

Petent: .

Reclamată: S.C. NTT Data România S.A.

Obiect: hărțuire

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul petentului

1. ..

I. 2. Numele și sediul reclamatei

2. S.C. NTT Data România S.A., ..

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul consideră că a fost hărțuit de angajator printr-o serie de fapte în perioada 2015-2017.

III. Procedura de citare

4. 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.

5. S-a solicitat petentului să depună încă un exemplar al petiției și al înscrisurilor pentru a fi comunicate către reclamată (fila 79 din dosar).

6. Părțile au fost citate pentru data de 11.09.2018 (filele 81-82 din dosar) la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD).

7. La audierea din 11.09.2018 părțile nu s-au prezentat.

8. Părțile au fost recitate pentru 11.12.2018 (filele 115-116 din dosar).

9. La audierea din 11.12.2018 s-a prezentat reclamata.

10. S-a comunicat către reclamată punctul de vedere al petentului, fiind solicitate concluzii scrise (fila 178 din dosar).

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

11. Prin petiția înregistrată la CNCD cu **nr. 3968/19.06.2018** (filele 1-6 din dosar) petentul arată următoarele aspecte relevante:

- a fost angajat ca manager proiect, dar a lucrat ca java developer;
- a depus mai multe cereri să fie pus în poziția pentru care a fost angajat, dar fără rezultat;
- a fost hărțuit din august 2015;
- în ianuarie 2017 a fost forțat să plece în concediu paternal;
- din iunie 2017 a fost fără proiect, cu intenția de hărțuire și pentru a forța plecarea de la societate;
- se vorbește urât despre el;
- la ultima reuniune din 10.04.2017 a fost hărțuit cu scopul de a pleca de la societate;
- a primit avertisment scris în data de 18.04.2017 pentru că a plecat în concediu două zile cu ocazia sărbătoririi Pesachului.

A depus la dosar înscrisuri (filele 7-78 din dosar).

12. Petentul, prin adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 4812/27.07.2018** (fila 80 din dosar) arată că nu poate depune încă un set de înscrisuri, dar ele se află și în dosarul instanței de judecată, comunicate părții reclamate.

13. Petentul, prin adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 5622/12.09.2018** (filele 89-90 din dosar) a solicitat un nou termen de audiere.

A depus la dosar înscrisuri (filele 91-114 din dosar).

14. Prin adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 3968/19.06.2018** (filele 120-122 din dosar) petentul menține cele arătate anterior.

A depus la dosar înscrisuri (filele 123-177 din dosar).

Susținerile părții reclamate

15. Prin adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 5587/12.09.2018** (filele 83-84 din dosar) reclamata arată următoarele:

- citația a fost trimisă cu întârziere, astfel solicită un nou termen;
- prin **Hotărârea civilă nr. 1136/2018** Tribunalul Iași nu a constatat existența unei discriminări;
- invocă excepția tardivității introducerii petiției.

A depus la dosar înscrisuri (filele 85-88 din dosar).

16. Reclamata, prin concluziile scrise înregistrate la CNCD cu **nr. 1187/08.03.2019** (filele 179-186 din dosar), menține cele arătate anterior.

V. Motivele de fapt și de drept

18. Colegiul director constată următoarele:

- petentul a invocat o serie de fapte anterioare datei de 19.06.2017;
- prin **Hotărârea civilă nr. 1136/2018** Tribunalul Iași nu a constatat existența unor fapte de hărțuire (discriminare) pentru sarcinile de serviciu atribuite petentului;
- la solicitarea petentului contractul lui de muncă a încetat la data de 10.10.2018.

19. Colegiul director admite excepția de tardivitate privind faptele anterioare datei de 19.06.2017, având în vedere prevederile art. 20 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**, care stabilește: *„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.”* În consecință nu se poate analiza capătul de cerere privind solicitarea acordului de încetare a raporturilor de muncă din 22.09.2017.

20. În consecință singura faptă ce poate fi analizată de către CNCD este caracterul discriminatoriu, hărțuitor al atribuirii sarcinilor de serviciu în perioada 19.06.2017-10.10.2018 (data încetării contractului de muncă).

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

22. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

23. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al **O.G. nr. 137/2000**: *„exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”*).

24. Prin nediferențiere judecătorii Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) înțeleg în primul rând tratamentul egal al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: *„art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară” (Marckx împotriva Belgiei, 13 iunie 1979, §32) sau „analoagă” (Van der Musselle împotriva Belgiei, 23 noiembrie 1983, §46) ori „relevant similară” (Fredin împotriva Suediei, 18 februarie 1991, §60), ulterior fiind utilizată sintagma „analoagă ori relevant similară” (Sheffield și Horsham împotriva Regatului Unit, 30 iulie 1998, §75).*

25. Având în vedere că petentul nu a precizat cu cine se compară, Colegiul director poate analiza fapta doar din perspectiva unui comportament juridic corect al reclamatului.

26. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

27. Criteriile enumerate de **O.G. nr. 137/2000** sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând „sau oricare alt criteriu”, însă aceste criterii, conform cauzisticii CEDO, 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).

28. Petentul nu a invocat un criteriu pentru care ar fi lucrat ca java developer, deși ar fi fost angajat ca manager proiect.

29. În consecință, cum a constatat și instanța de judecată, fapta nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**.

30. Art. 2 alin. 5 din **O.G. nr. 137/2000** prevede: „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.”

31. Având în vedere lipsa unui criteriu care ar fi motivat crearea unui cadru ostil, fapta nu poate fi reținută ca reprezentând hărțuire.

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. Admite excepția de tardivitate privind faptele anterioare datei de 19.06.2017 conform art. 20 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**;

2. Modul de atribuire al sarcinilor de serviciu în perioada 19.06.2017-10.10.2018 nu reprezintă discriminare respectiv hărțuire conform art. 2 alin. 1 și 5 din **O.G. nr. 137/2000**;

3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

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. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare 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

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării: 28.03.2018

Motivată și tehoredactată: Haller István

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.