



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 231
din data de 05.04.2017

Dosar nr. 791/2016
Petiția nr. 7256.05.12.2016
Petent:
Reclamat:
SRL

Obiect: Hărțuirea petentei la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petenților

I.1.1

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1

I.2.2 SRL, prin reprezentant legal domnul

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1 Petenta declară că a fost hărțuită de părțile reclamate prin adoptarea de către acestea a unui comportament abuziv, reclamat în urma unui incident verbal din data de 21.10.2016. Ca urmare a acestui incident a fost reziliat contractul de asistență juridică dintre petentă și părțile reclamate.

III. Procedura de citare

3.1 Prin adresa înregistrată cu nr.7256 din data de 13.01.2017, a fost citată doamna în calitate de petentă, pentru data de 21.02.2017. Procedură legal îndeplinită.

3.2 Prin adresa înregistrată cu nr.207 din data de 13.01.2017, a fost citat domnul .. în calitate de parte reclamată, pentru data de 21.02.2017. Procedură legal îndeplinită.

3.3 Prin adresa înregistrată cu nr.207 din data de 13.01.2017, a fost citată persoana juridică .. SRL în calitate de parte reclamată, pentru data de 21.02.2017. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1. Petenta susține că, potrivit profesiei de avocat, a încheiat un contract de asistență/consultanță juridică cu persoana juridică ... SRL.

În vederea desfășurării activității de asistență juridică în cadrul societății ...SRL, parte reclamată în prezentul dosar, petentei i s-a pus la dispoziție de către conducerea societății, un laptop, un telefon mobil, o căsuță de e-mail cu parola aferentă, un birou aflat în sediul central din București (beneficiind implicit de dotările acestuia).

Petenta declară că, începând cu anul 2015 reclamatului ..., s-a schimbat în urma unei discuții de natură profesională, petenta răspunzându-i acestuia la niște acuzații pe care le consideră nefondate. Din acel moment petenta declară că a fost hărțuită constant de către partea reclamată, respectiv, domnul

Acesta a manifestat un comportament intimidant și răzbunător, având ca scop determinarea petentei de a renunța la contractul de asistență juridică încheiat între părți.

Petenta afirmă că *“...au fost situații, în vederea intimidării mele mi se comunica/mă întreba diverse probleme simultan, prin mesaje transmise pe telefonul mobil, skype și prin e-mail sau îmi trimitea foarte multe e-mailuri în termen foarte scurt, creându-mi o stare de tensiune greu de descris în cuvinte. Mi se trimiteau mesaje după ora de program, solicitându-mi să îi furnizez diverse informații urgent, deși știa că nu mai sunt la birou”*.

De asemenea petenta afirmă ca au existat momente sau situații umilitoare în care partea reclamată ..., *” nu mi-a răspuns la salut de față cu alți angajați ai societății urmărind astfel, o potențială izolare a mea față de colegii de birou, atitudine motivată de dorința de răzbunare pentru răspunsurile mele”* cu privire la acuzațiile aduse. Partea reclamată a *”utilizat expresii cu conotații sexuale, bancuri vulgare, afirmații privind diverse persoane de sex feminine, toate acestea având ca efect lezarea demnității mele, dar și a altor colegi din cadrul societății...”*.

Petenta relatează o discuție petrecută în data de vineri, 21.10.2016, *”mă aflam la biroul din București al societății [...], reclamatul în calitate de Director general ... în timpul discuției noastre pe tema contractului de prestări servicii și cu privire la onorariul ce trebuia plătit, mi-a adus diverse acuzații de natură profesională a început efectiv să urle, spunând: ieși! ieși în secunda asta!!, ieși acum, îți plătesc ultima factură!!, pleacă acum!!”*. După discuția care a avut loc, partea reclamată a solicitat Departamentului IT schimbarea parolei adresei de e-mail și a procedat la ridicarea laptop-ului de serviciu al petentei.

Petenta ne comunică cum că *”în data de 27.10.2016, partea reclamată și-a prezentat scuzele pentru comportamentul său abuziv prin trimiterea unui e-mail, recunoscând că a ridicat tonul, deși realitatea a fost cu totul alta...”*.

Petenta declară că a solicitat conducerii de management a societății, printr-o sesizare transmisă Comisiei de Cercetare Disciplinară, să se ia măsuri cu privire la faptele săvârșite în data de 26.10.2016, de către partea reclamată în speță ... dar nu a primit un răspuns în acest sens.

Petenta prin sesizarea înaintată Comisiei de Cercetare Disciplinară Prealabilă, înștiința comisia cu privire la faptele petrecute cât și încălcarea de către partea reclamată a art. 15. alin 1 din Regulamentului intern al societății. Totodată, petenta este de părere ca tocmai atitudinea pasivă a societății comerciale a condus la săvârșirea faptelor de discriminare indirectă, a unui comportament și tratament injust și degradant, cauzat în aceeași măsură și pentru faptul că este femeie.

Sușinerile părții reclamate

4.2 Partea reclamată domnul ... susține că, obiectul petiției înaintat de către petentă Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, este în mod vădit nefondat, raportat la

domeniul de aplicare al prevederilor O.G nr.137/2000, republicată. Între societatea reclamată și petentă, a fost încheiat inițial contractul de asistență juridică din data de 17.08.2015, cu scopul desfășurării de activități specifice profesiei de avocat. Încadrarea de către petentă a profesiei de avocat în șablonul relațiilor de tip angajat-angajator încalcă flagrant principiul independenței avocatului. Mai mult, partea reclamată susține că în plângerea înaintată de petentă, nu este îndeplinită existența unui tratament diferit a unor persoane aflate în situații comparabile, ceea ce exclude *ab inițio* discriminarea pe oricare din criteriile avute în vedere de legiutor. Iar potrivit art.6 din legislația care guvernează exercitarea profesiei de avocat, contractul de asistență juridică încheiat cu petenta, „...se poate rezilia pe întreaga durată a executării sale, la cererea oricărei părți cu acordarea unui preaviz de 30 zile”.

4.3 Partea reclamată declară că, în data de 21.10.2016, se afla în biroul său și petenta a intrat cu intenția de a discuta o eventuală renegociere a contractului de asistență juridică ce urma să expire, totodată solicitând decontarea cheltuielilor de transport precum și mărirea onorariului lunar la 1000 de lei. *“Am fost de acord cu partea legată de decontarea transportului, însă legat de majorarea onorariului, i-am răspuns că încă ne gândim dacă e cazul să prelungim contractul, iar de onorariu mărit neputând fi vorba”.*

Partea reclamată susține că atunci când petenta a primit răspunsul cu privire la întrebările adresate, a plecat după 30-45 de minute, luându-și lucrurile personale, iar notificarea de reziliere i-a fost transmisă în aceeași zi prin adresa de contact. *“După această dată, au urmat din partea petentei sesizări către conducerea societății, e-mailuri către administrator, acționari, sesizări către Comisia de disciplină, amenințări cu dosare penale. Societatea a încercat rezolvarea pe cale amiabilă a conflictului, i-au fost plătite integral facturile până la sfârșitul contractului etc”.*

4.4 Partea reclamată în speța ...SRL, prin reprezentant legal în calitate de administrator domnul ...și convențional prin avocat, susține că petiția este vădit nefondată raportat la O.G nr.137/2000, modificată. În speța de față nu se poate reține că petentei i s-a aplicat un tratament discriminatoriu față de alte persoane angajate în cadrul aceleiași societăți, iar tratamentul suferit, să fie întemeiat pe prevederile art.2, alin.1 din O.G nr.137/2000, modificată. Susținerile petentei fac trimitere la o relație de tip angajat-angajator, respectiv un raport de muncă guvernat de Codul muncii. Potrivit legislației speciale privind profesia de avocat, prevederile Codului muncii nu pot fi aplicabile în profesia de avocat. *“Petenta acuză societatea prin faptul că, a manifestat o atitudine pasivă în ce îl privește pe domnul ... săvârșind astfel, o discriminare indirectă...”*. Ceea ce nu poate nega petenta este faptul că, nu a existat niciun fel de sesizare către societate prin care să se plângă de ceva, sau să invoce o eventuală discriminare pe tot parcursul activității sale, începând cu data de 17 august 2015 și până la data când a fost reziliat contractual de asistență juridică. Pe tot parcursul colaborării, petenta a beneficiat de un mediu propice desfășurării activității, de toate condițiile atât financiare cât și logistice etc.

Partea reclamată este de părere că, pentru faptul că domnul Lupașcu nu a dorit să-i acorde o mărire salarială, nu i s-a încălcat un drept al petentei cu privire la munca sa, având în vedere că, nu se afla în situație de comparabilitate cu alți colegi de birou. *“În privința incidentului din data de 21.10.2016 dintre petentă și superiorul acesteia, societatea a efectuat o anchetă internă și s-a stabilit că nu există temeieri care să atragă răspunderea disciplinară a acestuia. Din ancheta efectuată în cauză a rezultat faptul că, în cadrul incidentului reclamat, nu au fost adresate cuvinte licențioase sau injurii și nici nu au avut loc violențe fizice directe sau indirecte, tonul ridicat fiind prezent de partea ambelor părți, iar reacția reclamatului fiind provocată și nu intenționată”.* *“Societatea reclamată prin reprezentat susține că, s-au purtat discuții cu petenta, ocazie cu care i-au fost prezentate nemulțumirile acesteia și a fost asigurată de întreaga sa disponibilitate în vederea închiderii în bune condiții a colaborării...”*, *“Prin urmare, nu poate fi vorba de o atitudine pasivă a societății...”*.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1 Colegiul Director al CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care petenta sesizează o posibilă situație de hărțuire la locul de muncă, situație care a culminat cu încheierea și neprelungirea contractului de asistență juridică încheiat între părți.

Referitor la definiția 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. Or, 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 presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată. 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. (A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, parag.31; cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, parag. 16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, parag. 16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 parag. 16.).

5.2 Ca atare, Colegiul Director este chemat să se pronunțe, potrivit înscrisurilor depuse la dosarul cauzei, asupra unei posibile situații de hărțuire la locul de muncă, situație care a culminat cu încheierea și neprelungirea contractului de asistență juridică încheiat între părți.

Petenta reclamă că în urma unui conflict verbal de natură profesională cu una dintre părțile reclamate, în speță superiorul acesteia domnul ..., a fost hărțuită prin adoptarea unui comportament intimidant, cu scopul de a o determina să părăsească societatea. Comportamentul reclamatului a constat în folosirea de expresii de tipul: *“...mi se comunica/mă întreba diverse probleme simultan, prin mesaje transmise pe telefonul mobil, skype și prin e-mail, sau îmi trimitea foarte multe e-mailuri în termen foarte scurt, creându-mi o stare de tensiune greu de descris în cuvinte. Mi se trimiteau mesaje după ora de program, solicitându-mi să îi furnizez diverse informații urgent, deși știa că nu mai sunt la birou”*.

“Au fost foarte umilitoare acele situații în care partea reclamată, nu mi-a răspuns la salut, de față cu alți angajați ai societății urmărind astfel, o potențială izolare a mea față de colegii de birou, atitudine motiva de dorința de răzbunare pentru răspunsul meu la acuzațiile aduse. Reclamatul a utilizat expresii cu conotații sexuale, bancuri vulgare, afirmații privind

diverse persoane de sex feminin, toate acestea având ca efect lezarea demnității mele, dar și a altor colegi din cadrul societății...”

Toate aceste manifestări în opinia petentei au avut ca scop determinarea petentei să părăsească societatea prin încheierea/ neprelungirea contractului de asistență juridică încheiat între părți.

În speță, partea reclamată nu a admis tratamentul de hărțuire de care a fost acuzat de către petentă, acesta recunoscând doar dialogul purtat cu aceasta, în momentul în care i s-a solicitat mărirea onorariului lunar și a decontarea cheltuielilor de transport.

Partea reclamată a fost de acord doar cu solicitarea petentei privind decontarea cheltuielilor de transport iar, în privința renegocierii/ majorării onorariului solicitarea nu a fost agreată de către partea reclamată.

Petenta nu se afla într-un raport de muncă, neexistând o relație de tip angajat/angajator reglementată de Codul muncii ci într-o relație reglementată de Legea nr.51/1995, privind organizarea și exercitarea profesiei de avocat. În speță, angajatorul poate să renunțe la serviciile angajatului de tip apărător-avocat conform art.6 din legea mai sus menționată.

În accepțiunea normei juridice, o faptă poate fi considerată discriminatorie dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratatele internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională. Între partea reclamată și petentă, exista un contract de colaborare cu scopul asigurării de asistență juridică de specialitate, ca urmare a exercitării profesiei de avocat. Când una dintre părți dorește în mod întemeiat și unilateral desfacerea contractului în cauză, acesta se poate încheia potrivit art.6 din legislația de specialitate ce guvernează exercitarea profesiei liberale de avocat *„prezentul contract se poate rezilia pe întreaga durată a executării sale, la cererea oricărei părți cu acordarea unui preaviz de 30 zile”*.

Reiterând faptul că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis invocat de persoana în cauză, Colegiul observă că nu se regăsesc elementele constitutive ale încălcării unui drept recunoscut de lege, ca urmare a art. 2 alin.1) din O.G. nr. 137/2000, republicată.

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 unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele de comparabilitate, potrivit tratamentului diferit aplicat petentului, în sensul că nu există un drept încălcat potrivit art.2 alin. 1) din O.G. nr.137/2000, republicată..

2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

3. O copie a hotărârii se va transmite părților:

a) ...

b)

c) ...SRL, prin reprezentant legal ...

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

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

ISTVAN HALLER – Membru

POPA CLAUDIA SORINA- Membru

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.

Redactat CJ și RO