



HOTĂRÂREA NR. 242
din data de 10.04.2019

Dosar nr.: 253/2017

Petiția nr.: 2670/16.05.2017

Petent:

Reclamat: **Centrul pentru Studierea Opiniei și Pieței SRL**

Obiect: hărțuire morală, compromitere a sănătății, discriminare și discreditare profesională față de ceilalți colegi de serviciu

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

Centrul pentru Studierea Opiniei și Pieței SRL,

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta reclamă faptul că prin omitere a unor explicații referitoare la contractul de muncă a avut parte de hărțuire morală, compromitere a sănătății, discriminare și discreditare profesională față de ceilalți colegi de serviciu.

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, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

5. Prin adresa înregistrată sub nr. 2670/22.05.2017 și adresa înregistrată sub nr. 2816/22.05.2017 au fost citate părțile, pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 08.06.2017, iar petentei și i s-a solicitat să precizeze criteriul de discriminare.

6. Procedură legal îndeplinită.

7. La termenul stabilit, ambele părți au fost prezente.

8. Prin adresa înregistrată sub nr. 3064/07.06.2017, partea reclamată depune punct de vedere și înscrisuri, care este comunicat petentei prin adresa înregistrată sub nr. 3135/12.06.2017.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

9. Prin sesizarea înregistrată la CNCD sub nr. 2670/16.05.2017, petenta arată că a început activitatea în cadrul firmei reclamate în data de 24.04.2017 prin semnarea unui contract, care s-a dovedit a fi unul de antrepriză, nu un contract de muncă, fără a fi precizat caracterul intermitent de timp al acestuia, în mod intenționat, de către reprezentanții firmei ce au participat la interviul de angajare.

10. În data de 12.05.2017, petenta a fost informată, într-un mod umilitor, la WC, la terminarea programului, "că nu trebuie să mai vină la muncă căci s-au terminat proiectele".

11. Petenta a depus această petiție în speranța "că există o modalitate prin care acești oameni să învețe omenia, să nu-și bată joc de oameni, să-i trimită acasă ca pe niște necuvântătoare".

12. Petenta depune la dosar înscrisuri/documente (contract de antrepriză, adresă ITM).

13. În cadrul ședinței de audieri, petenta precizează că vârsta a fost criteriul de discriminare/hărțuire ce a stat la baza presupusei fapte.

Susținerile părții reclamate

14. Prin punctul de vedere depus înregistrat sub nr. 3064/07.06.2017, partea reclamată solicită respingerea sesizării ca neîntemeiată. Aceasta precizează că societatea are ca obiect de activitate sondarea opiniei publice și cercetarea de piață, apelând la serviciile de culegere și introducere a datelor pe baza chestionarelor, pentru fiecare proiect în parte, prestate de persoane fizice interesate, prin încheierea contractelor de antrepriză justificate prin prisma caracterului nepermanent și ocazional al serviciilor de sondare a opiniei publice și cercetarea de piață.

15. Astfel, la data de 24.04.2017 între partea reclamată și petentă s-a încheiat contractul de antrepriză înregistrat sub nr. 78/15.05.2017, având ca obiect introducerea și/sau culegerea de date de la persoane fizice sau juridice în baza unor chestionare, precum și activități de suport aferente.

16. La data de 15.05.2017, prin cererea înregistrată sub nr. 191/17.05.2017 și intitulată "demisie", petenta a solicitat încetarea Contractului de antrepriză nr. 78, sens în care a fost emisă adresa nr. 164 prin care s-a constatat încetarea contractului în baza acordului părților.

17. Partea reclamată precizează că încheierea contractului de antrepriză a fost rezultatul acordului mutual al părților, semnarea contractului de către petentă constituind dovada consimțământului său dat în cunoștință de cauză și nu poate invoca propria culpă în apărarea sa.

18. Nu se poate reține că petenta a fost supusă unui tratament diferențiat în contextul în care în situații similare societatea procedează de o manieră identică, optarea pentru încheierea contractelor de antrepriză este justificată prin prisma caracterului ocazional al activităților prestate.

19. Petenta a depus o sesizare către ITMB, în urma căreia partea reclamată a fost supusă unui control realizat de către inspectorii ITM, care nu au sesizat nicio încălcare a legislației muncii și nici cu privire la alți angajați sau colaboratori.

20. Partea reclamată depune înscrisuri (PV de control a ITM, demisia petentei)

V. Motivele de fapt și de drept

21. **În fapt**, Colegiul director reține că petenta a sesizat CNCD faptul că prin omitere a unor explicații referitoare la contractul de muncă, a avut parte de hărțuire morală, compromitere a sănătății, discriminare și discreditare profesională față de ceilalți colegi de serviciu.

22. **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 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

23. La art. 2 alin. 1 Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată, prevede că: *„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.”*

24. Totodată, la art. 2 alin. 5 Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată, prevede că: *„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”.*

25. Ambele definiții includ elementul **criteriului**, element care diferențiază o cauză care cade sub incidența O.G. nr. 137/2000 (spre exemplu discriminare, hărțuire) de cauzele care au o altă natură (spre exemplu conflictele de muncă). Astfel, existența unui criteriu anume este un factor determinant. Se poate invoca orice criteriu (**O.G. nr. 137/2000**, art. 2 alin. 1: [...] *„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”* [...]; **Protocolul adițional nr. 12 la Convenția europeană a drepturilor omului**, art. 1 alin. 1: [...] *„fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație”*), iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatei trebuie să existe un raport de cauzalitate.

26. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

- a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoge 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. nr.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 aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

27. Colegiul director reține că motivul, criteriul care a stat la baza presupuselor acte de hărțuire comise asupra petentei de către persoane responsabile cu angajarea în cadrul societății reclamate, este cel de vârstă și în comparație cu ceilalți colegi.

28. Colegiul director reține din punctele de vedere formulate și a înscrisurilor aflate la dosar, că măsura ce a fost luată, are la bază rațiuni contractuale, nicidecum discriminatorii, opțiunea societății pentru încheierea contractelor de antrepriză este justificată prin prisma caracterului ocazional al activităților prestate.

29. Colegiul director constată din analiza obiectului petiției că în situația redată faptele prezentate de petentă nu reprezintă hărțuire, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, neputând fi reținut un raport de cauzalitate între faptele reclamate și criteriul invocat de petentă.

Față de cele de mai sus, în temeiul art.20 alin.(2) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Faptele prezentate de petentă nu reprezintă hărțuire conform art. 2 alin. 5 al O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; lipsă legătură de cauzalitate între faptele reclamate și criteriul invocat.
2. 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 în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

POPA CLAUDIA – Membru

SANDU TATIANA VERONICA – Membru

Motivată și tehnoeditată I.D./F.L.I.

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.