



**HOTĂRÂREA nr. 304
din data de 03.06.2019**

Dosar nr: 150/2017

Petiția nr: 1543/17.03.2017

Petent: .

Reclamat: .

Obiect: conflict de muncă între părți.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul sau reședința petentului

.

2. Numele, domiciliul sau reședința reclamaților

.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta susține că este hărțuită la serviciu de către partea reclamată, încălcându-i-se dreptul la muncă, fiind supusă unui tratament degradant și ofensator.

III. Procedura de citare

4. Prin adresa înregistrată cu nr.1543.30.03.2017, a fost citată doamna . . . pentru data de 10.04.2017. Procedură legal îndeplinită.

5. Prin adresa înregistrată cu nr.1860.30.03.2017, a fost citat domnul . . . pentru data de 10.04.2017. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Petenta susține că partea reclamată, face presiuni către conducerea societății în care lucrează, ca petenta să fie destituită din funcție. Petenta este angajată ca și Șef serviciu în cadrul societății, și i se cere să prezinte rapoarte zilnice despre activitatea sa. Petenta a solicitat sprijinul poliției pentru amenințările primite din partea reclamatului, dar, în continuare o hărțuiește în cadrul societății, afirmând faptul că: "îți arăt eu ție cine sunt!!", și că a intervenit către conducere, să i se organizeze o comisie de disciplină. Ca atare, petenta se consideră discriminată și supusă unui tratament degradant și ofensator din partea reclamată, fără a se întreprinde nicio măsură din partea conducerii părții reclamate

7. Petenta dorește să i se respecte statutul de salariat la locul de muncă și să se întreprindă măsurile necesare din partea CNCD, pentru a i se asigura mediul necesar desfășurării activității în condiții optime la locul de muncă, în conformitate cu legislația în vigoare.

Sustinerile reclamatului

7. Partea reclamată susține faptul că, societatea SSH Hidroserv S.A, a intrat la

data de 10.10.2016 în insolvență fiind numit un administrator special, iar printre primele măsuri impuse de către conducere în calitate de administrator, a fost și întocmirea de rapoarte de activitate zilnică de către Șefii de serviciu din cadrul Departamentului Comercial. Acestea rapoarte au drept scop, informarea celor doi administratori asupra activității zilnice a serviciilor de departament. Partea reclamată declară că, cei doi administratori judiciari au impus măsura reclamată de către petentă, ca urmare a stării de insolvență a societății și o monitorizării a acesteia din punct de vedere economic. Decizia fiind o măsură legală, ca urmare nu poate fi răspunzător pentru fapta imputată potrivit obiectului petiției.

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 de către partea reclamată, încălcându-i-se dreptul la muncă, fiind supusă unui tratament degradant și ofensator.

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 presupune 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.

Așa cum reiese din motivația invocată, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care, tratamentul să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat aplicat, trebuie să aibe 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.

10. Colegiul director, în ședința de deliberări a cauzei dedusă judecării trebuie să analizeze, în ce măsură partea reclamată supune petenta, la un tratament hărțuitor, degradant și ofensator la locul de muncă. Petenta susține faptul că, este angajată pe poziție de șef serviciu în cadrul societății reclamate și este obligată de către partea reclamată să prezinte rapoarte de activitate zilnice în contextul în care, celorlalți colegi nu li se cere acest lucru. Petenta, a recurs și la organele de poliție pentru a intervenii în conflictul dintre ea și partea reclamată, dar lucrurile nu s-au rezolvat. Îl acuză pe reclamat și de faptul că, o hărțuiește cu acțiunile sale, una dintre acestea fiind cea de cercetare disciplinară. Petenta consideră că este cercetată disciplinar din cauza părții reclamate, acesta intervenind către conducerea societății în acest sens. De cealaltă parte, reclamatul susține că situația economico-financiară în care se află societatea, respectiv, de reorganizare judiciară, a impus din partea conducerii acesteia o strictețe mai mare în privința activității muncii și a controlului. Creând în acest sens, nemulțumiri din partea personalului angajat. Din acest motiv, petenta împreună cu ceilalți șefi de compartimente, sunt nevoiți să prezinte rapoarte de activitate zilnice și nu dintr-un alt motiv discriminator ori hărțuitor: "Acestea rapoarte au drept scop, informarea celor doi administratori asupra activității zilnice a serviciilor de departament. Partea reclamata declară că, cei doi administratori judiciari au impus măsura reclamată de către petentă, ca urmare a stării de insolvență a societății și a monitorizării acesteia din punct de vedere economic. Decizia fiind o măsură legală, ca urmare nu poate fi răspunzător pentru fapta imputată în obiectul petiției".

11. În consecință, petenta exemplifică o situație conflictuală, ce subzistă la locul de muncă, și care, nu este dovedită ca imputabilă părții reclamate. Activitatea pe care trebuie să o desfășoare petenta, are legătură cu respectarea unei discipline și a unei cerințe la locul de muncă, a unor monitorizări profesionale și de control, cerute de persoanele care se află la conducerea reorganizării judiciare a societății. Cerință, solicitată tuturor șefilor de compartimente, fără a se face o diferențiere între acestea. De reamintit faptul că, societatea se află în insolvență judiciară, este supusă la o procedură de reorganizare și de restabilire a unor parametri de lucru, pentru a scăpa din situația în care se află.

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 legatură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis. Colegiul observă că, nu se regăsesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, așa cum este prevăzut de art. 2 alin.1) din O.G. nr. 137/2000, republicată (petenta nu suferă un comportament diferențiat, comparabil cu a altor persoane aflate în aceeași situație).

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. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit prevederilor art. 2, alin. 1), din O.G nr.137/2000, modificată, (nu există o situație comparabilă).

2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.
3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

a) ..

b) ..

VI. Modalitatea de plată a amenzii

-

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. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA – Membru

Redactat Gh Luminița și R.Olimpiu

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 faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.