



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 37
din 18.01.2017

Dosar nr: 617/2016

Petiția nr: 5596/22.09.2016

Petent:

Reclamată: România Hypermarche S.A. (Cora România)

Obiect: discriminare (hărțuire) la locul de muncă în urma reangajării prin decizie de instanță

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul procedural al petentului

1.1.1.,

I. 2. Numele, sediul și domiciliul procedural al reclamatei

1.2.1. România Hypermarche S.A. (Cora România),

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul se consideră discriminat după ce a fost reangajat prin decizie de instanță.

III. Citarea părților

3.1. 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.

3.2. Părțile au fost citate (filele 36-37 din dosar) pentru data de 18.10.2016 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD). S-a invocat din oficiu excepția de neкомпetență materială privind înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării.

3.3. La audierea din 18.10.2016 s-a prezentat reclamata.

3.4. Părțile au fost recitate pentru data de 08.11.2016 (fila 46 din dosar).

3.5. La audierea din 08.11.2016 s-a prezentat reclamata.

3.6. S-au comunicat petentului punctele de vedere ale reclamatei, fiind solicitate concluzii scrise (fila 81 din dosar).

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Prin petiția înregistrată la CNCD cu **nr. 5596/22.09.2016** (filele 1-13 din dosar) petentul arată următoarele:

- a fost angajatul reclamatei, ca director financiar;
- în anul 2015 a fost suspendat;
- instanța de judecată a dispus repunerea în funcție și acordarea unei daune materiale;
- a fost reîncadrat în iulie 2016;
- nu i-au fost asigurate condiții normale de muncă (mașină, laptop, telefon performant), a primit sarcinile în limba română, este exclus de la ședințe, nu i s-a dat cartelă de acces în birou, a fost delegat în mai multe localități din țară;
- nu a primit concedii la cerere;
- angajatorul își manifestă disprețul față de el;
- solicită înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării.

A depus la dosar înscrisuri (filele 14-35 din dosar).

4.2. Susținerile reclamatei

4.2.1. Reclamata, prin adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 6155/14.10.2016** (filele 38-41 din dosar), arată următoarele aspecte relevante:

- solicită admiterea excepției de necompetență;
- există o anchetă penală împotriva petentului pentru divulgarea unor secrete.

A depus la dosar înscrisuri (filele 42-45 din dosar).

4.2.2. Prin adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 6698/08.11.2016** (fila 47 din dosar) reclamata a depus înscris.

4.2.3. În punctul de vedere depus la dosar, înregistrat la CNCD cu **nr. 6468/01.11.2016** (filele 48-54 din dosar), reclamata arată următoarele:

- solicită admiterea excepției de necompetență;
- există o anchetă penală împotriva petentului pentru divulgarea unor secrete;
- petentului i-au fost asigurate condiții normale de muncă;
- societatea este înregistrată în România, astfel comunicarea se realizează în limba română;
- ușa biroului nu este blocată în timpul orelor de serviciu;
- delegarea face parte dintre sarcinile de serviciu ale petentului;
- petentul a beneficiat de concediu de odihnă și de boală;
- petentul a fost tratat colegial.

A depus la dosar înscrisuri (filele 55-80 din dosar).

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Colegiul director constată că petentul a fost reintegrat în muncă în urma deciziei instanțelor de judecată. Unele dintre susținerile petentului se confirmă (cum ar fi lipsa cartelei de acces în birou, utilizarea limbii române la ședințe, delegarea în diferite localități), altele nu (cum ar fi neacordarea concediului), iar altele nu au fost probate (hărțuirea petentului prin afirmații jignitoare).

5.2. Se admite excepția de necompetență materială invocată din oficiu privind înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării, având în vedere faptul că doar instanța de judecată poate formula astfel de obligații pe seama părților.

5.3. **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”.

5.4. Astfel se poate considera discriminare

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

5.5. Hărțuirea este o formă specifică de discriminare, întrucât atinge dreptul la demnitate (conform art. 2 alin. 5 din **O.G. nr. 137/2000**).

5.6. 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”).

5.7. În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoge și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”. CEDO a apreciat, prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva Austriei**, 23 iunie 1993, **Spadea și Scalabrino împotriva Italiei**, 28 septembrie 1995, **Stubbings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

5.8. Colegiul director constată că petentul nu a fost tratat în mod diferit față de alți colegi, cu care se află în situație comparabilă, astfel:

- nu arată ce tip de mașină au primit de la serviciu alți angajați, în funcție comparabilă;
- consideră că alți colegi nu trebuie să justifice cu foaie de parcurs consumul, deși legislația prevede această obligație;
- la ședințe se utilizează limba română față de toți angajații, sarcinile sunt trasate în această limbă;

- nu precizează dacă alte persoane în funcție similară nu ar fi fost trimise în detașare și dacă lor li s-ar fi dat sume mai mari pentru aceste deplasări.

5.9. Totodată petentul nu arătat în ce mod îi sunt încălcate drepturile prin faptele probate (cum ar fi acordarea unei mașini de serviciu Logan și unui telefon Nokia, lipsa cartelei de acces în birou când accesul este fără cartelă în timpul orelor de serviciu).

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 necompetență materială invocată din oficiu privind înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării, art. 28-32 din **Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor**;

2. Unele dintre fapte nu se confirmă (neacordarea concediului), iar altele nu au fost probate (hărțuirea petentului prin afirmații jignitoare) conform art. 20 alin. 6 din **O.G. nr. 137/2000**;

3. Faptele confirmate nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**;

4. 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 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

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării: 19.01.2017

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.

Red.: H.I.