



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 398
din data de 08.06.2016

Dosar nr.: 31/2015

Petiția nr.: 212/14.01.2015

Petent:

Reclamați: -

- S.C. PROSPECȚIUNI S.A, prin reprezentant

Obiect: afirmații precum, nesimțită și obraznică considerate de petentă ca fiind discriminatorii pe motiv că i-au adus atingere demnității

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentelor

I.1.1.

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.2.1.

I.2.2. S.C. PROSPECȚIUNI S.A, cu sediul în București, str. Caransebeș, nr.1, sector 1

II. Descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petena sesizează faptul că urmare unui conflict la locul de muncă a fost făcută nesimțită și obraznică în fața colegilor, aducându-i-se astfel atingere demnității personale.

III. Procedura de citare

3.1. Prin adresa nr. 212 din 05.03.2015 a fost invitată pentru data de 23.03.2015 la sediul Consiliului în vederea audierii. Prin adresă Colegiul director a precizat care sunt condițiile pentru ca o faptă să fie calificată drept faptă de discriminare și i s-a solicitat indicarea criteriului. Până la momentul soluționării dosarului petenta nu a comunicat cele solicitate de Consiliu.

Prin adresa nr. 1745 au fost citate părțile reclamate. invocat excepția tardivității introducerii sesizării pentru faptele săvârșite înainte de data de 25.03.2014.

3.3. Consiliul a acordat petentei termen de 10 zile de la primirea prezentei pentru formularea de concluzii scrise cu privire la punctele de vedere înaintate de către părțile reclamate.

3.4. Până la data soluționării sesizării petenta nu a comunicat concluzii scrise.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerea petentei

4.1.1. Prin memoriul înregistrat cu nr. 212 din 31.03.2015, petenta susține că i s-a aplicat un tratament discriminatoriu la locul de muncă de către conducerea instituției unde este angajată de 35 de ani ca inginer geofizician, iar de doi ani urmare a recunoașterii calității muncii prestate, a fost promovată coordonator de proiecte.

Petenta susține că din motive de sănătate a solicitat decalarea programului și managerul de proiect nu a fost de acord.

Din acel moment managerul nu a vrut să-i mai dea de lucru, mai mult i-a desființat punctul de lucru fără să-i dea un alt loc sau să o lase să ajute colegii la proiecte pentru care aceștia o solicitau.

4.1.2. Petenta susține că managerul nu o salută și nu - i răspunde la salut, în schimb celor tineri le răspunde la salut și este foarte amabil și binevoitor, atmosfera fiind deja greu de suportat.

În data de 07.01.2015, se anunțase vizita Managerului General care în general întreabă angajații la proiecte lucrează. Petenta avea un laptop personal și pentru că nu dorea să afle că i s-a desființat punctul de lucru a fost trimisă în vestiar, până la acel moment petenta stătea pe locurile colegilor care dintr-un motiv sau altul nu erau prezenți. A fost de acord să închidă laptopul dar nu a fost de acord să meargă în vestiar, în acel moment a fost făcută nesimțită și obraznică în fața colegilor.

4.1.3. Petenta consideră un astfel de comportament ca fiind deplasat și incalificabil. A purtat o discuție cu directorul de Resurse Umane, acesta a încercat să-i dea dreptate managerului, a venit cu o soluție de aplanare a conflictului dându-i să semneze o decizie de luare la cunoștință cum că, nu v-a mai trebui să vină la serviciu până la data de 15.01.2015, dată la care s-a pensionat pentru limita de vârstă și stagiul complet de cotizare.

4.1.4. Până la data soluționării petiției petenta nu a formulat punctul său de vedere cu privire la cele solicitate de Consiliu prin citație, precum și cu privire la punctele de vedere comunicate de către ambele părți reclamate.

4.2. Susținerile reclamațiilor

Susținerile domnului...., Business Manager SPIDS

4.2.1. Prin adresa nr. 2103 din 20.03.2015, reclamatul a invocat următoarele excepții:

-excepția de necompetență a CNCD, în temeiul art. 29 coroborat cu art. 30 din Procedura internă pe motiv că petenta nu reclamă încălcarea niciunuia dintre principiile prevăzute de art.1 alin.2 din OG137/2000, nu expune fapte care să se încadreze în prevederile art. 2 ale aceluiași act normativ și nici nu reclamă săvârșirea vreunei contravențiuni de către reclamat.

-excepția lipsei de obiect pe motiv că nu individualizează faptele discriminatorii presupus săvârșite de către reclamat.

-excepția tardivității introducerii petiției, în temeiul art. 22-23 coroborat cu art. 24 din Procedura internă și cu art. 2020 din OG 137/2000. Din înșiruirea de fapte relatate de către petentă, reclamatul consideră dificil de încadrat din punct de vedere temporal "săvârșirea faptei de discriminare" având în vedere că aceasta nu este individualizată și nici probată. Reclamatul arată că petenta a solicitat în 2013 decalarea programului de lucru (cerere anexată la dosar), solicitare care a fost respinsă, din acest motiv consideră că aceasta este data la care trebuie să curgă termenul de decădere de 1 an, prevăzut de Procedura Internă. Colegele în privința cărora s-a aprobat ulterior decalarea programului de muncă au avut o motivație întemeiată, precum că au în îngrijire copii pe care trebuie

să îi ducă în fiecare dimineață la grădiniță, respectiv la școală. Motivele solicitării decalării programului pentru petentă au fost următoarele:

- îi este greu să vină cu transportul în comun;
- o aduce soțul cu mașina însă nu poate ajunge mai devreme de ora 9:00;
- dimineața trebuie să scoată câinele la plimbare;
- dimineața face jogging;

4.2.2. În ceea ce privește folosirea laptopului personal, reclamatul a anexat adresa Servicului de Resurse Umane prin care i se atrage atenția petentei în sensul interzicerii folosirii unui laptop echipat cu un modem de conectare la internet ambele neapartenând companiei Prospecțiuni.

În probatoriu reclamatul anexează documente (planșe foto a “vestiarului” în care petenta își desfășura activitatea, Extras Politica de securitate a datelor; Extras Regulamentul intern al PROSPECȚIUNI SA; e-mailuri; Referat din 23.05.2014; Convocare pentru data de 12.06.2014; Referat 12.08.2014; Convocare pentru data de 27.08.2014; Referat 08.01.2015)

4.3. Susținerile S.C.PROSPECȚIUNI S.A

4.3.1.Reclamatul prin apărător ales invocă excepția necompetenței materiale a Consiliului pe motiv că obiectul petiției este contestația deciziei de concediere, competența fiind instanța pe dreptul muncii.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, precum și de excepția invocată, Colegiul urmează a analiza excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării și a lipsei de obiect, excepție invocată de către partea reclamată cu privire la faptele sesizate, Colegiul director urmează a respinge excepțiile invocate de către partea reclamată, în sensul că aspectele sesizate intră în sfera de activitate a Consiliului. Totodată, Consiliul a invocat din oficiu excepția tardivității pentru faptele săvârșite anterior introducerii cererii la Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (14.01.2014), deoarece s-a depășit în mod vădit termenul legal prevăzut de art. 20 alin.1 din O.G. nr. 137/2000. Ca atare, Colegiul director urmează să admită excepția tardivității pentru faptele care au fost săvârșite înainte de 14.01.2014.

5.1. Colegiul director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că potrivit jurisprudenței sale, **discriminarea presupune tratarea diferită, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, a unor persoane aflate în situații relativ similare** (A se vedea cauza *Orsus și alții v. Croația*, hotărârea din 16.03.2010, precum și cauza *Willis v.Marea Britanie*, nr. 36042/97, § 48, ECHR 2002-IV, cauza *Okpisz v. Germania*, no. 59140/00, § 33, 25 octombrie 2005).

5.2. Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.**

5.3. Potrivit art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată definește conceptul de discriminare prin care 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, apartenența 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. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul CNCD analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art.2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constituive ale art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

5.5. Astfel, 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, republicată, Colegiul director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage 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. 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 acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

5.6. Colegiul director constată faptul că, în speță, raportat la aspectele sesizate de petentă respectiv, afirmațiile reclamatului precum, nesimțită și obraznică ar putea fi un comportament indecent, deoarece nu sunt exprimări care caracterizează relațiile de muncă și respectul reciproc, motiv pentru care **nu se poate reține o faptă de discriminare conform prevederilor din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare.**

5.7 Examinând sesizarea petentei și dispozițiile legale incidente, Colegiul director constată că obiectul petiției este în mod vădit nefondat, raportat la domeniul de aplicare al prevederilor Ordonanței Guvernului 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, cu modificările și completările ulterioare, **cu unanimitate de voturi,**

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Respinge excepția de necompetenței materiale invocată de către reclamat;
2. Admite excepția tardivității invocată din oficiu de Consiliu pentru faptele care au depășit un an de la data savârșirii acestora;
3. Pe fond **nu se poate reține săvârșirea unei fapte de discriminare în conformitate cu prevederile O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările;**

4. Clasarea dosarului;
5. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

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, republicată 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 ISTVAN – membru

JURA CRISTIAN – membru

LAZĂR MARIA – membru

POPA CLAUDIA SORINA – membru

Redactat și motivat de F.V., P.C.S.

Data: 14.07.2016

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.