



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 469
din 09.08.2017

Dosar nr: 536/2016

Petiția nr: 4823/11.08.2016

Petent: ..

Reclamat: SC .. SRL

Obiect: Hărțuirea petentei la locul de muncă.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I. 1. Numele și domiciliul petentului

1.1. ..

I. 2. Denumire și domiciliu reclamațiilor

2.1. SC ..

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta sesizează că în cadrul relațiilor de muncă și în urma a două litigii de muncă, în care instanța a dispus reintegrarea sa la locul de muncă, reclamata a săvârșit ulterior reintegrării acțiuni de hărțuire cu scopul de a o determina să demisioneze din funcția ocupată.

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, cu modificările și completările ulterioare, republicată, s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Prin adresele înregistrate cu nr. 4823/18.08.2016 și nr. 4905/18.08.2016 părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Colegiu, la data de 13.09.2016. La termen s-a prezentat partea reclamată.

3.3. Partea reclamată a depus punct de vedere înregistrat sub nr.5372/12.09.2016 și completarea înregistrării sub nr.5586/21.09.2016, comunicate petentei prin adresa înregistrată sub nr.5425/14.09.2016 și 6217/19.10.2017 și ulterior prin adresa înregistrată sub nr.3198/14.06.2017.

3.4. Petenta a depus concluzii scrise înregistrate sub nr.3735/13.07.2017.

3.5. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerea părților

Susținerea petentei

4.1.1. Petenta prin petiția formulată învederează că în urma reintegrării în funcția deținută anterior concedierii în cadrul societății, (în funcția de designer la punctul de lucru Mall Promenada), ca urmare a dispoziției instanței, a fost supusă unor tratamente apreciate ca fiind discriminatorii.

4.1.2. Ca urmare a dispoziției reclamatei în data de 10.08.2015, după data reintegrării, petenta a fost delegată la punctul de lucru din comuna Florești, Cap Roșu, județul Prahova pentru o perioadă de 30 de zile, în vederea îndeplinirii unor sarcini ce țin de inventarul și verificarea produselor existente în stoc.

4.1.3. Petenta a solicitat zilnic, până în data de 31.08.2015 informații cu privire la delegarea dispusă, neprimind lămuriri, iar în aceste condiții s-a prezentat zilnic la punctul de lucru din Mall Promenada. Unica informație privind delegarea a constat în indicarea programului de lucru.

4.1.4. Urmare a acestui fapt, în data de 20.08.2015, petenta a fost convocată la sediul punctului de lucru din Mall Promenada în vederea cercetării disciplinare.

4.1.5. În cursul zilei de 31.08.2015, în jurul orelor 12,00 în timp ce petenta se afla la punctul de lucru din Mall Promenada s-au prezentat doi bodyguardzi personali ai asociatului societății care i-au comunicat să părăsească incinta deoarece nu-i este permisă prezența în acel spațiu.

4.1.6. În data de 04.09.2015, petenta a primit ce-a doua decizie de concediere, ce a fost contestată, iar instanța judecătorească a dispus reintegrarea contestatoarei pe funcția deținută anterior și a înlocuit sancțiunea disciplinară cu avertisment scris și a obligat reclamata la plata unei despăgubiri egală cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat de la data desfacerii contractului individual de muncă și până la efectivă reîncadrare. În data de 07.06.2016, petenta s-a prezentat la serviciu.

4.1.7. La câteva zile de la reintegrarea din urmă, a primit decizia prin care se comunica tuturor angajaților faptul că începând cu data de 13.06.2016 sunt delegați temporar la depozitul de la punctul de lucru situat în comuna .. în vederea verificării integrității produselor.

4.1.8. Petenta era singurul angajat care urma să se deplaseze zilnic la punctul de lucru indicat, ceilalți colegi urmau să meargă o singură zi fiecare.

4.1.9. Decizia menționată nu a fost însoțită cu indicații privind modalitatea de aducere la îndeplinire a activității dispuse, fapt ce a determinat-o pe petentă să solicite printr-o notificare date și informații cu privire la delegare. Se mai arată că deși delegarea a fost dispusă cu scopul verificării produselor existente în această locație, în realitate s-a realizat o numărătoare a acestora, produsele fiind înfoliate, așezate pe rafturi la distanță considerabilă de sol. Petenta a solicitat ca produsele să fie desfoliate, în vederea verificării

produselor, însă personalul răspunzător de gestiunea depozitului nu i-au permis și a comunicat acest aspect conducerii reclamatului. Mai mult nu a avut acces la documentele de numărare întocmite cu această ocazie și nu a semnat vreun proces-verbal, încălcându-se legea privind efectuarea inventarului.

4.1.10. Petenta a formulat o nouă notificare prin care solicită informații cu privire la modalitatea în care trebuie să aducă la îndeplinire sarcinile în perioada delegării, ca urmare a răspunsului neclar primit din partea reclamatei ca urmare a notificării anterioare.

4.1.11. Prin decizia reclamatei din data de 29.06.2016, petentei i-a fost adus la cunoștință că se modifică programul de lucru în intervalul 10,00-19,00 și 13,00-22,00, precum și faptul că a fost cuprins în programul de lucru și o oră reprezentând pauză de masă. Se mai arată că reclamata suportă în integralitate cheltuielile privind masa angajaților, însă petentei nu-i sunt decontate aceste cheltuieli în urma reîncadrării.

4.1.12. Se mai arată că de la momentul reîncadrării în luna iunie 2016, reclamata i-a interzis să mai folosească computerul aflat la sediul punctului de lucru din Mall Promenada, i-a interzis accesul la documentele la care avea acces înainte de concediere, la toate celelalte echipamente și i-au restricționat accesul la toaleta din cadrul punctului de lucru, deși a adus la cunoștință și de această dată reclamatei aceste aspecte.

4.1.13. În urma prezentării unei cliente ce i-a solicitat petentei o ofertă de preț pentru câteva produse, a revenit cu solicitarea de a beneficia de un computer și parolele aferente casei de marcat, programul de contabilitate, fapt neîndeplinit de reclamată.

4.1.14. Colegul petentei i-a comunicat că reclamata dorește să întocmească pe suport de hârtie această ofertă de preț, urmând ca aceasta să fie transcrisă în calculator și să fie transmisă clientei. Se menționează că ceilalți colegi nu li se aplică această procedură de lucru.

4.1.15. Petentei i-a fost solicitat de către reclamată să întocmească trei propuneri de amenajare a showroom-ului situat în Mall Promenada pentru sezonul de toamnă și trei propuneri de amenajare pentru sezonul de iarnă folosind produsele existente în stocul de marfă al societății aflat la ..., și la care petenta nu a avut acces în momentul delegării. Petenta a resolicitat informații cu privire la stocul menționat în vederea aducerii la îndeplinire a sarcinii trasate privind propunerile de amenajare. Răspunsul reclamatei a fost că petenta ar trebui să cunoască stocul existent, având în vedere că a participat la inventarierea acestuia. Într-o altă situație nu a putut să elibereze bon fiscal unui client, neavând acces la casa de marcat.

4.1.16. În luna august 2016, petenta a fost înștiințată cu privire la programul de lucru, care și de această dată a fost modificat, iar în urma solicitării petentei privind acordarea concediului de odihnă, răspunsul din partea angajatorului a fost un refuz sub motivația că programările au fost efectuate și definitivitate până în data de 08.04.2016, dată la care petenta nu fusese reintegrată. Perioada în care ar fi putut opta petenta în vederea efectuării concediului de odihnă ar fi trebuit să nu se suprapună cu cel al colegilor deja programați, însă nu i-au fost indicate aceste perioade sau de câte zile de concediu de odihnă ar putea beneficia.

4.1.17. Petentei i-a fost reproșat că formulează cereri și notificări reclamatei, fapt ce le îngreunează activitatea și o apreciază că pe o interdicere, întrucât acesta era singura modalitate de a mai comunica cu angajatorul. Petenta a fost așezată în lateralul recepției, unde nu avea acces la computer, echipament sau documente necesare exercitării funcției, în elaborarea de planuri, schițe etc.

4.1.18. Petenta mai arată că era singurul angajat căruia nu i-au mai fost decontate cheltuielile privind mâncarea, deși avea colegi care prestau activitate doar șase ore pe zi și nu au avut un astfel de tratament.

4.1.19. Toate aceste fapte sunt șicanatorii, făcute în scopul de a o determina să renunțe la post, să-și prezinte demisia.

4.1.20. Prin concluziile scrise, petenta reiterează aspectele susținute în petiție, cu mențiunea că anterior concedierii nu i-au fost atribuite sarcini care să excedă funcției de designer. În data de 11.08.2016, în urma unei discuții purtate cu unul dintre colegi, acesta i-a comunicat că situația în societate a devenit foarte tensionată, iar acest lucru a determinat-o să demisioneze începând cu data de 12.08.2016, pentru a nu avea de suferit colegii din cauza acțiunilor și demersurilor sale.

Susținerile reclamatei

4.2.1. Prin punctul de vedere depus de partea reclamată se solicită respingerea petiției ca nefiind de competența materială a C.N.C.D., respingerea ca tardiv introdus al capătului de cerere privitor la acordarea drepturilor salariale pentru perioada 11.08.2015-30.08.2015.

4.2.2. Petenta a fost încadrată în cadrul societății în funcția de designer grafică, din anul 2005. În anul 2014, petenta a fost concediată ca urmare a desființării postului ocupat în cadrul reorganizării intervenite. Decizia de concediere a fost contestată, instanța judecătorească dispunând reintegrarea contestatoarei și acordarea tuturor drepturilor rezultate din contractul individual de muncă până la data reintegrării, 10.08.2015.

4.2.3. După reintegrare petenta a fost delegată pentru o perioadă de 30 de zile la punctul de lucru din județul Prahova în vederea îndeplinirii unor sarcini de serviciu bine determinate.

4.2.3. Petenta a înțeles să nu respecte dispozițiile deciziei de delegare și nu s-a prezentat la locația indicată, înregistrând absențe nemotivate, fiind sancționată disciplinar cu desfacerea contractului individual de muncă.

4.2.4 Decizia a fost contestată, iar instanța judecătorească a dispus înlocuirea sancțiunii desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă cu sancțiunea avertismentului și reintegrarea contestatoarei cu toate drepturile ce decurg dintr-un raport de muncă.

4.2.5. Reclamata învederează că delegarea a fost datorată unor motive obiective, respectiv inventarierea unor stocuri de mărfuri. Se mai arată că la punctul de lucru din Mall Promenada pentru a asigura desfășurarea normală a activității conform programului de funcționare, au desfășurat activitate angajații încadrați pe posturile de lucrător comercial, petenta fiind singura care nu făcea parte din departamentul vânzări.

4.2.6. Reclamata învederează că asupra cererilor adresate cu privire la dispozițiile dispuse în vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu, petentei i-au fost oferite lămuriri/informațiile necesare pe e-mail, continuând în scris comunicarea. Mai sunt învederate și alte aspecte privind conduita petentei în cadrul relațiilor de muncă, respectiv a comunicării faptului că se află în incapacitate temporară de muncă, în condițiile în care pentru perioada respectivă solicitase concediu de odihnă neaprobat din motive obiective.

4.2.7. Reclamata mai arată că documentele contabile, informații confidențiale, nu erau în sarcina petentei, iar pentru întocmirea unei oferte de preț informațiile nu necesitau accesul în programele deținute de reclamată, parolate. Informațiile privind produsele

respective erau cunoscute de petentă cu ocazia inventarierii și a celor depozitate la punctul de lucru din Mall Promenada.

4.2.8. Cu privire la aprobarea concediului de odihnă, reclamata arată că definitivarea programărilor a avut loc în data de 08.04.2016, pentru anul în curs, moment la care petenta nu era angajată, reîncadrarea intervenind ulterior.

4.2.9. Neacordarea concediului de odihnă în perioada solicitată, a fost motivată de faptul că în acea perioadă societatea se confrunta cu deficit de personal ca urmare a demisiei unei angajate și a asigurării celorlalți colegi a cel puțin 10 zile lucrătoare de concediu de odihnă, iar petenta beneficiase deja de 10 zile de concediu de odihnă în perioada 26.06.2016-06.07.2016.

4.2.10. Se mai arată că activitatea reclamatei era perturbată ca urmare a solicitărilor tot mai dese formulate de către petentă, societatea rezervându-și dreptul de a da curs doar solicitărilor pe care le găsește justificate.

4.2.11. Reclamata invocă excepția necompetenței materiale a C.N.C.D. și excepția văditei necompetențe, întrucât petenta susține în petiție că nu s-a bucurat de o reîncadrare efectivă, iar aspectele învederate corespund unui conflict de muncă, având deschisă calea sesizării instanței judecătorești competente.

4.2.12. Se mai invocă excepția tardivității introducerii cererii asupra capătului de cerere privind neacordarea drepturilor salariale pentru perioada 10.08.2015-30.08.2015, petiția fiind înregistrată la registratura Consilului în data de 11.08.2016.

4.2.13. Pe fondul petiției, reclamata solicită să se constate netemeinicia petiției întrucât nu a fost indicat criteriul în baza căruia petenta ar fi fost discriminată.

4.2.14. Cât privește susținerea petentei potrivit căreia ca urmare a Deciziei de delegare nr.13.1.NB/09.06.2016 aceasta a fost singurul angajat care urma să meargă zilnic la punctul de lucru din comuna .., ceilalți colegi urmând să meargă o singură zi fiecare, această susținere este nefondată. La luarea deciziei privind delegarea salariaților s-a avut în vedere păstrarea unui număr minim de agenți comerciali la punctul de lucru din Mall Promenada pentru a asigura desfășurarea normală a activității, conform programului de lucru de funcționare impus prin contractul de închiriere a spațiului comercial respectiv. Petenta era singura angajată care nu făcea parte din departamentul vânzări, era încadrată pe funcția de designer grafică, putând fi delegată pe toată perioada stabilită în vederea realizării inventarierii, iar ceilalți colegi au fost delegați prin rotație în una sau două zile din cele cinci.

4.2.15. Cu privire la susținerea petentei potrivit căreia se simte discriminată pentru că reclamata suportă cheltuielile privind masa numai pentru o parte dintre angajați, se precizează că angajatorul nu și-a asumat vreo obligație generală față de toți salariații sau individual către petentă, iar eventualele diferențe existente sunt justificate de faptul că nu toți salariații au același program de lucru și nici același nivel de salarizare.

4.2.16. Cât privește susținerea petentei potrivit căreia i-a fost restricționat accesul la documentele societății, la computerul aflat la punctul de lucru din Mall Promenada, se învederează că i-au asigurat accesul la toate documentele și informațiile de care aceasta avea nevoie în îndeplinirea sarcinilor de serviciu, iar în răspunsul comunicat petentei în acest sens se arată că "atât computerul, cât și documentele aflate la punctul de lucru sunt bunurile societății, de care aceasta este liberă să dispună. În îndeplinirea sarcinilor de serviciu trasate de societate conform fișei postului aceste bunuri nu vă sunt necesare sau utile, iar societatea se va asigura că în vederea îndeplinirii îndatoririlor de serviciu să dispuneți de toate mijloacele ce vă sunt necesare în acest sens. Mai mult, documentele aflate la sediul punctului de lucru din Mall Promenada țin de contabilitatea societății. Ceea

ce nu justifică interesul dvs. pentru a avea acces la acestea, câtă vreme postul pe care sunteți încadrată este cel de designer grafică.”

4.2.17. Acest tratament aplicat petiționării este efectul faptului că aceasta a fost surprinsă în repetate rânduri fotografiind cu telefonul mobil diferite cadre din interiorul punctului de lucru din Mall Promenada, fapt nepermis salariaților, ori vizitatorilor, fără o aprobare expresă, iar dovada concludentă se află la dosar, petenta a atașat fotografii din interiorul punctului de lucru.

4.2.18. Reclamata a luat măsura limitării accesului petentei la documentele contabile și la computerul aflat la punctul de lucru, însă prin aceste măsuri nu a fost pusă în imposibilitatea de a-și îndeplini atribuțiile de serviciu. S-a încercat asigurarea confidențialității datelor societății, intereselor în materia politicilor de neconcurență.

4.2.19 Cât privește susținerea petentei în sensul restricționării accesului la toaleta aflată în cadrul punctului de lucru din Mall Promenada, se menționează că este o afirmație care nu corespunde realității. Se menționează că încăperea cu documentele confidențiale ale societății este amplasată în vecinătatea toaletei, iar accesul la toaleta din interiorul punctului de lucru se face prin camera unde se află documentele menționate, reclamata limitând accesul la documentele contabile.

4.2.20. Cât privește susținerea potrivit căreia după reintegrare nu i s-a mai oferit telefon de serviciu, reclamata învederează că nu și-a asumat o obligație generală sau personală în acest sens, luând-se în calcul modul de gestionare a resurselor materiale în vederea îndeplinirii activității, respectiv au acordat telefoane mobile doar angajaților cu atribuții de a ține legătura cu personalul de conducere, respectiv de a comunica cu clienții/potențiali clienți.

4.2.21. Cât privește susținerea potrivit căreia a fost discriminată prin refuzul de a efectua concediul de odihnă ce i se cuvine. Reclamata învederează că a recunoscut petentei un rest de 23 de zile de concediu de odihnă, însă în raport cu prevederile din regulamentul intern, cu graficele de concedii întocmite și modificate ca urmare a fluctuației de personal, cu perioada solicitată în vederea efectuării restului de 23 de zile de concediu de odihnă, generate pe de-o parte de încetarea raporturilor de muncă cu una dintre salariate începând cu data de 01.08.2016, iar pe de altă parte de concediile deja programate, societatea nu i-a putut aproba cererea de concediu de odihnă din data de 25.07.2016, solicitându-i petentei să revină cu o nouă cerere.

4.2.22. Reclamata indică înscrisul depus la dosar, anexa nr.22, în care petenta arată că avea la cunoștință planificarea concediilor de odihnă ale colegilor, precum și faptul că din înscrisul atașat reiese că planificarea a suferit în realitate modificări în privința acordării efectivă a concediilor.

4.2.23. Cât privește susținerea privind neacordarea drepturilor salariale pentru perioada cuprinsă între 11.08.2015-30.08.2015, se arată că petenta a fost delegată în acea perioadă la punctul de lucru din Cap Roșu, comuna .., județul .., iar aceasta a absentat nemotivat, pe cale de consecință și-a pierdut drepturile salariale aferente.

4.2.24. Cât privește susținerea referitoare la schimbarea permanentă a programului de lucru se arată că emiterea unor decizii lunare individuale privitoare la programul salariaților este o practică a societății aplicabilă tuturor salariaților care își desfășoară activitatea la punctul de lucru Mall Promenada, justificată de faptul că reclamata este ținută să respecte programul de funcționare al spațiului comercial în cadrul căruia și-a stabilit punctul de lucru, respectiv să respecte timpii de muncă și de repaus prevăzuți de legislația muncii. Se mai arată că petenta nu era singura angajată cu copii în întreținere, în aceeași

situație mai aflându-se o salariată căreia i-a fost aplicat același tratament privind programul de lucru.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director reține în analiză fapte, învederate de petentă, săvârșite de angajator în urma celor două reîncadrări dispuse de instanța judecătorească, respectiv petenta prin decizia de delegare dispusă de angajator, a fost singurul angajat care urma să meargă zilnic la punctul de lucru din comuna ., județul ., a fost singurul angajat ce nu a mai beneficiat de decontarea cheltuielilor privind masa acordată angajaților, lipsa accesului la documentele societății, la computerul aflat la punctul de lucru din Mall Promenada, interzicerea accesului la toaleta aflată în cadrul punctului de lucru, neacordarea telefonului mobil de serviciu, refuzul aprobării cererii privind concediul de odihnă în perioada 09.08.2016-12.09.2016, neacordarea drepturilor salariale pentru perioada în care a fost delegată, cuprinsă între 11.08.2015-30.08.2015, schimbarea lunară a programului de lucru, au creat un cadru intimidant și ostil aplicat petentei.

5.2. 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 republicată, cu modificările și completările ulterioare, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, iar **art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, prevede: „(1) *Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției*”.

5.3. Astfel, Colegiul urmează a analiza excepția văditei necompetențe invocată de partea reclamată, motivată de susținerea potrivit căreia petenta nu s-a bucurat de o reîncadrare efectivă, iar aspectele învederate corespund unui conflict de muncă, competentă fiind instanța judecătorească. Colegiul director urmează să respingă excepția văditei necompetențe, constatând că faptele prezentate în petiție privesc un tratament aplicat petentei ca urmare a două reîncadrări în funcția deținută anterior și urmează a fi analizate o dată cu fondul.

5.4. Partea reclamată, pe cale de excepție a invocat tardivitatea introducerii capătului de cerere privind neacordarea drepturilor salariale pentru perioada 10.08.2015-30.08.2015, perioada în care petenta nu s-a prezentat la punctul de lucru din județul ., conform deciziei de delegare. Colegiul director urmează să respingă excepția tardivității invocate și constată că asupra aspectului privind neacordarea drepturilor salariale, nu sunt incidente prevederile ordonaței, iar în temeiul prevederilor art. 28 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.O. nr. 348 din 6 mai 2008: „*persoana care se consideră discriminată poate formula, în fața instanței de judecată, o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului*”, în conformitate cu art. 27 alin. 1 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată), cu modificările și completările ulterioare.

5.5. În fapt, conform art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată, 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.

5.6. Colegiul director reține dispozițiile Protocolului nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, care la art.1 dispune interzicerea generală a discriminării, respectiv paragraful 1 "*Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici un fel de discriminare bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație*" și paragraful 2 "*Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică, pe baza oricăruia dintre motivele menționate la paragraful 1*".

5.7. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională, după cum dispune și O.G. nr.137/2000, care la art.1 alin.2 prevede că "*Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:*"; art.2 alin.1 "*..... restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege,*", precum și Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art.1 alin.1 "*Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege,*".

5.8. În cazul hărțuirii raportul de cauzalitate este direct, iar acest aspect rezultă din însăși prevederile art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Astfel, 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.**

5.9. Manifestarea comportamentului pe baza oricăruia dintre criteriile prevăzute de lege „duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. Acest element constitutiv al hărțuirii, permite reținerea acelor comportamente care, chiar dacă nu au fost săvârșite cu intenție, produc efectul de realizare al unui cadru definit ca „intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. Acest aspect este cu atât mai evident cu cât însăși Directiva Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, definește hărțuirea ca „un comportament nedorit pe bază de etnie sau rasă care are ca scop sau ca efect violarea demnității unei persoane și crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensiv.”

5.10. O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

a) existența un tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile);

b) existența unui criteriu de discriminare potrivit art.2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: *rasa, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârsta, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.*

c) tratamentul diferențiat 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.

5.11. Coroborând art.2 alin.5 cu art.7 lit.g) și art.15 din O.G. nr.137/2000, republicată, precum și în urma analizării probatoriului depus la dosar, Consiliul director a reținut că faptele sesizate, de către petentă, au condus la crearea unui cadru intimidant, ostil și degradant, fiindu-i încălcat dreptul la muncă, la demnitate.

5.12. Cu privire la criteriul identificat al sesizării, respectiv plângerile, contestațiile formulate de petentă, analizat din perspectiva dispozițiilor art.2 alin.1 și 5 coroborat cu art.15 din OG nr.137/2000 republicată, Colegiul director reține faptul că partea reclamată a aplicat un tratament voit ostil, degradant și ofensator, aducând atingere demnității petentei. Colegiul director reține faptul că petenta a fost împiedicată/înlăturată să-și desfășoare activitatea în cadrul raporturilor de muncă de către angajator, ca urmare a reîncadrărilor dispuse de instanțele judecătorești în funcția avută anterior în cadrul societății, în două rânduri. Colegiul constată în urma analizării înscrisurilor și susținerilor aflate la dosar că petenta a fost singurul angajat care urma să meargă zilnic la punctul de lucru din comuna ., județul ., a fost singurul angajat ce nu a mai beneficiat de decontarea cheltuielilor privind masa acordată angajaților, chiar și în situația în care era acordat ca un beneficiu din partea reclamatei, lipsa accesului la documentele societății, în situația dată, când îi erau trasate dispoziții să întocmească stocul de materiale, elaborarea de planuri, schițe într-un program special de design, la computerul aflat la punctul de lucru din Mall Promenada, interzicerea accesului la toaleta aflată în cadrul punctului de lucru, neacordarea telefonului mobil de serviciu, schimbarea lunară a programului de lucru.

5.13. Având în vedere probele administrate, Colegiul director procedând la aplicarea dispozițiilor art.20 alin.6 (*Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare*, constată că partea reclamată prin sarcina probei nu reușește să răstoarne aspectele sesizate.

5.14. Față de cele de mai sus, Colegiul director reține că petenta a fost singurul angajat care nu a mai beneficiat de decontarea cheltuielilor privind masa acordată angajaților, chiar și în situația în care era acordat ca un beneficiu din partea reclamatei, lipsa accesului la documentele societății, în situația dată, când îi erau trasate dispoziții să întocmească stocul de materiale, elaborarea de planuri, schițe într-un program special de design, interzicerea accesului la computerul aflat la punctul de lucru din Mall Promenada, interzicerea accesului la toaleta aflată în cadrul punctului de lucru, neacordarea telefonului mobil de serviciu, deși anterior desfacerii contractului individual de muncă beneficia de aparat, schimbarea lunară a programului de lucru. Colegiul director reține că partea reclamată a procedat la hărțuirea petentei la locul de muncă, printr-un comportament ostil, degradant și intimidant, afectându-i demnitatea, săvârșind o faptă de discriminare în sensul art.2 alin.1 și 5, coroborat cu art.7 lit.g) și art.15 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, și dispune sancționarea contravențională în cuantum de 2000 lei în sarcina sa.

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**, republicată, cu unanimitate de voturi,

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Respinge excepția văditei necompetente;
2. Respinge excepția tardivității introducerii capătului de cerere privind acordarea drepturilor de natură salarială și constată neincidența prevederilor OG nr.137/2000 republicată asupra acestui petiț;
3. Aspectele sesizate intră sub incidența prevederilor art.2 alin.1 și 5 coroborat cu art.7 lit.g) și art.15 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
4. Sancționează partea reclamată cu amendă contravențională în cuantum de 2000 lei,
5. O copie a hotărârii se va transmite părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

6.1. Amenda se va achita la Administrația Județeană a Finanțelor Publice de la sediul reclamatei, dovada plății se va trimite către C.N.C.D. în termen de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii. În caz contrar C.N.C.D. va lua măsurile legale necesare.

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 faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA - Membru

Data redactării: 11.08.2017

Tehnoredactată: D.M.
Motivată: D.I.

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. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr.554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.