



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR.523
din data de 27.07.2016.

Dosar nr. 39/2016
Petiția nr.350/25.01.2016
Petent:
Reclamat:
.....

Obiect: crearea unui cadru ostil, intimidant, cu manifestări abuzive la locul de muncă.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petenților

I.1.1

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1

I.2.2

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1 Petenta susține că, părțile reclamate prin poziția superioară pe care o ocupă la locul de muncă, îi crează un cadru ostil, intimidant, cu manifestări abuzive.

III. Procedura de citare

3.1 Prin adresa înregistrată cu nr.350.08.02.2016, a fost citată doamna în calitate de petentă, pentru data de 23.02.2016 cu ridicarea excepției tardivității introducerii plângerii la CNCD și pentru fapte abuzive, potrivit art.20, alin.1, din O.G nr.137/2000, modificată. Procedură legal îndeplinită.

3.2 Prin adresa înregistrată cu nr.647.08.02.2016, a fost citat domnul în calitate de petent, pentru data de 23.02.2016 cu ridicarea excepției tardivității introducerii plângerii la CNCD și pentru fapte abuzive, potrivit art.20, alin.1, din O.G nr.137/2000, modificată. Procedură legal îndeplinită.

3.3 Prin adresa înregistrată cu nr.647.08.02.2016, a fost citată doamna în calitate de petentă, pentru data de 23.02.2016 cu ridicarea excepției tardivității introducerii plângerii la CNCD și pentru fapte abuzive, potrivit art.20, alin.1, din O.G nr.137/2000, modificată. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1 Petenta susține că în luna august a anului 2011, a fost numit la conducerea Teatrului Național Tg. Mureș domnul G.A.C., cu scopul de a reorganiza instituția de cultură, cu refacerea organigramei, elaborarea noului Regulament de funcționare (ROF) și a Regulamentului de ordine interioară (ROI) etc. Petenta, reclamă metoda de management folosită de către partea reclamată în calitate de Director general; "...din momentul instalării în funcție, respectiv anul 2011 directorul general reclamat, a început un proces de reorganizare a Teatrului inventând funcții peste noapte fără a fi regăsite în ROF și ROI".

4.2 În acest sens, petenta consideră că partea reclamată a angajat în cadrul teatrului, fără susținerea unui concurs, personal majoritar de naționalitate maghiară, cu salarii plătite mult mai mari decât a celorlalți angajați, cu diurnă pentru mutare/cazare pentru artiștii fără domiciliu, a încheiat servicii de consultanță nelegale, descoperite în urma unui control de către Curtea de Conturi". Petenta susține că, conducerea teatrului favorizează angajații maghiari și prin numărul de premiere acordate acestora pentru sala mare a teatrului (4 premiere pentru artiștii români și 8 premiere pentru artiștii maghiari). "Numeroși artiști români fiind nemulțumiți de repartizarea acordată acestora, jucând mai mult în sala mică a teatrului și la underground". Petenta este nemulțumită și de faptul că, în anul 2012 i s-a schimbat conducerea de la secretariat, fiind numit un bărbat de naționalitate maghiară, fără a avea legături profesionale cu activitatea din domeniu. În anul 2013, petentei i s-a modificat fișa postului, fiindu-i eliminată atribuția cu evaluarea psihologică a personalului, cerându-i-se în plus competențe manageriale. În toamna anului 2013, șeful direct al petentei, și-a dat demisia de pe poziția pe care o ocupa, iar partea reclamată a numit imediat o altă persoană ca înlocuitor, care este tot de naționalitate maghiară și fără pregătirea necesară pentru ocuparea funcției respective. În anul 2014, petenta a atras atenția conducerii teatrului, de lipsa promovării sale profesionale, prin cererile depuse și înregistrate cu nr.675/29.04.2010 și nr.2410/30.12.2010, cu solicitarea demarării procedurilor de promovare. În ziua de 18.03.2015, prin adresa nr.377/18.03.2015, petenta a revenit la solicitarea sa de promovare și nu a primit niciun răspuns din partea conducerii. Din cauza purtării părții reclamate, petenta consideră că este marginalizată, abuzată profesional; "...mulți colegi din teatru mă ocolesc și se feresc să fie văzuți că vorbesc cu mine, eu îmi iubesc locul de muncă și încerc să lucrez corect, dar din cauza managementului defectuos și a ilegalităților, nu pot să-mi desfășor activitatea și se urmărește ascunderea actelor, pentru a nu avea acces la ele...". În luna ianuarie 2015, conducerea a anunțat scoaterea la concurs a două posturi, Șef Marketing, gr.2, și referent artistic, gr.1, organizator spectacole, iar una din condițiile de participare era cunoașterea limbii maghiare. Cunoașterea limbii maghiare este o condiție abuzivă pentru că, este un teatru național românesc, care are și secție în limba maghiară". Conducerea teatrului, îi schimbă petentei poziția, trecând-o sub R.U.S, fără o decizie scrisă, fără modificarea ROI și fără să fie înștiințată timp de doi ani. Părțile reclamate, sunt acuzate de petentă, de presiuni psihice asupra acesteia pentru semnarea unui act adițional aferent unui contract de muncă, pentru referent gr.II. Acel act adițional în opinia petentei o defavorizează din punct de vedere profesional, necunoscând condițiile și articolele contractului, considerându-l ca ilegal întocmit. Mai mult, petenta acuză cele două părți de subminarea autorității sale în colectivitate a muncii depuse la secretariat (folosirea în mod abuziv a unei alte ștampile decât a ștampilei secretariatului etc). Ca urmare, petenta a în instanță părțile reclamate, ca urmare a comportamentului lor desfășurat la locul de muncă.

Suștinerea părții reclamate

4.2 Partea recalcată, solicită Colegiului director, clasarea petiției ca tardiv introdusă la CNCD, petenta referindu-se la aspecte ce au avut loc între anii 2011,2012,2013,2014. Referitor la evenimentele petrecute și semnalate în petiție între anii 2015,2016, partea reclamată le consideră ca nediscriminatorii, în afara prevederilor art.2, cu alin.1, din O.G nr.137/2000, modificată. Partea reclamată declară că, în cadrul teatrului, petenta nu este discriminată, ori tratată diferit din cauza naționalității române prin raportare la colegii săi de muncă de naționalitate maghiară.

4.3 Reclamatul susține faptul că, aserțiunile expuse de petentă în cadrul petiției sale, sunt argumente care țin de natura unui conflict de muncă, cu posibilitatea unei acțiuni judecătorești a părții vătămate în vederea stabilirii legalității. Reclamatul, neagă natura și pregătirea petentei în domeniul psihologiei, aceasta încălcând dispozițiile Legii nr.213/2004, privind exercitarea profesiei de psiholog. Reclamatul declară că, în instituțiile de cultură se pot face angajări și fără susținerea de concurs în temeiul O.G. nr.21, din 31.01.2007, privind instituțiile și companiile de spectacole sau concerte, precum și desfășurarea de impresariat artistic. „În perioada 14.12.2015-21.12.2015, Teatrul Național Tg. Mureș a fost suspus unui control tematic de către Inspectoratul Teritorial de Muncă, în urma căruia, una dintre măsurile impuse a fost încheierea de acte adiționale cu angajații, iar petenta a refuzat să-l semneze”. Partea reclamată, atașează punctului de vedere comunicat Colegiului, Referatul cu propunerea de clasare a serviciului de Investigare a Criminalității Economice, acesta arătând că, în cursul cercetărilor nu au fost aduse probe concrete la rechizitoriu, în legătură cu ilegalitățile perzentate ca fiind săvârșite de reclamați. Nu s-a descoperit un prejudiciu concret cuantificabil suferit de petentă, condiție sinequanon pentru existența infracțiunii de abuz în serviciu, faptă prevăzută și pedepsită de art.297, alin.1, C.P, cu aplicarea art. 35, alin.1, și art.5, Cod Penal.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Colegiul director al CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care, părțile reclamate prin acțiunile întreprinse au discriminat petenta pe criteriul naționalității, i-au creat un cadru ostil, degradant și abuziv, refuzând să o promoveze profesional pe o funcție superioară, subminându-i în mod repetat autoritatea funcției deținute la secretariat.

Raportat la definiția 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. Or, 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 prespune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

Colegiul director, potrivit obiectului petiției constată că, petenta reclamă o situație posibil discriminatorie pe criteriul naționalitate, crearea unui cadru defăimător față de colegii săi, ostil și abuziv. Descrierile faptelor săvârșite asupra petentei, au o cronologie care începe cu anul 2011 și până în prezent. Petenta, reclamă acțiunile întreprinse de către părțile reclamate asupra sa, respectiv schimbarea abuzivă a organigramei, schimbarea șefului ierarhic superior la intervale scurte de timp, favorizarea angajaților de naționalitate maghiară, nepromovarea pe grade/trepte profesionale la timp și subminarea activității sale în colectivitate. Petenta sublinează faptul că, toate faptele reclamațiilor conduc spre o formă de abuz în serviciu, marginalizarea petentei, respectiv defăimarea și crearea unui cadru ostil în raport cu alți angajați.

Colegiul director, potrivit înscrisurilor depuse la dosarul cauzei, este chemat să se pronunțe potrivit art.2,alin.1),dinO.G nr.137/2000, modificată. Raportat la descrierea faptelor în conținutul petiției și imputate reclamațiilor, Colegiul director admite excepția de necompetență materială potrivit tardivității introducerii plângerii prin procedura de citare a părților, pentru fapte mai vechi de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia la cunoștință de săvârșirea ei până la momentul înregistrării plângerii 25.01.2016, așa cum prevede art.20, alin.1, din O.G nr.137/2000, modificată. Ca urmare, petenta în descrierea faptelor săvârșite asupra sa în termenul legal al sesizării petiției, enumeră o serie de manifestări abuzive ale reclamațiilor, ce fac obiectul unei acțiuni în instanță, sancționabile potrivit legislației muncii. Respectiv, lipsa primirii unui răspuns din partea conducerii reclamate la solicitarea sa pentru avansarea în grad/treaptă profesională, schimbarea ori aplicarea unei alte ștampile pe actele oficiale decât cea a secretariatului, schimbarea fișei postului etc.

. În cauză, Colegiul director constată că în prezenta speță, nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin.1), din O.G nr.137/2000, modificată. Posibile fapte abuzive manifestate la locul de muncă de către partea reclamată, prin manifestările întreprinse asupra petentei.

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 de voturi ale membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1 Admiterea excepției invocată în procedura de citare a părților, cu privire la tardivitatea introducerii plângerii potrivit art. 20, alin.1, din O.G nr.137/2000, modificată, pentru faptele descrise ca fiind mai vechi de un an.

2. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit prevederilor art. 2 alin.1), din O.G nr.137/2000, modificată, pentru faptele ce s-au săvârșit în termenul legal de petiționare(posibile fapte abuzive manifestate la locul de muncă de către partea reclamată ce fac obiectul unei acțiuni în instanță, sancționabile potrivit legislației muncii).

3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

4. O copie a hotărârii se va transmite părților.

a)

b)

c)

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, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

MANOLE FLORIN– Membru

POPA CLAUDIA SORINA- Membru

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.

Redactat C.J.