



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

---

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA NR. 565**  
**din data de 14.09.2016.**

**Dosar nr. 290/2016**

**Petiția nr. 2434/15.04.2016**

**Petent: ....**

**Reclamat:.....**

**Obiect: abuzuri săvârșite asupra petentei la locul de muncă, de către părțile reclamate.**

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

**I.1. Numele, domiciliul sau reședința petenților**

**I.1.**

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

**I.2.1**

**I.2.2**

**I.2.3**

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

2.1. Petenta susține că, asupra ei au fost exercitate la locul de muncă o serie de acte/fapte de abuz, verificate și constatate în urma unei sesizări și de către Inspectoratul Teritorial de Muncă.

**III. Procedura de citare**

3.1 Prin adresa înregistrată cu nr. 2434/24.05.2016, a fost citată doamna ...în calitate de petentă pentru data de 28.06.2016, cu ridicarea din oficiu a excepției de necompetență materială a Consiliului, privind acte/fapte de abuz în serviciu. Procedură legal îndeplinită.

3.2 Prin adresa înregistrată cu nr. 3271/24.05.2016, a fost citat domnul...., în calitate de reclamat pentru data de 28.06.2016, cu ridicarea din oficiu a excepției de necompetență materială a Consiliului, privind acte/fapte de abuz în serviciu. Procedură legal îndeplinită.

3.3 Prin adresa înregistrată cu nr. 3271/24.05.2016, a fost citat doamna ....., în calitate de reclamată pentru data de 28.06.2016, cu ridicarea din oficiu a excepției de necompetență materială a Consiliului, privind acte/fapte de abuz în serviciu. Procedură legal îndeplinită.

3.4 Prin adresa înregistrată cu nr. 3271/24.05.2016, a fost citat domnul...., în calitate de reclamat pentru data de 28.06.2016, cu ridicarea din oficiu a excepției de necompetență materială a Consiliului, privind acte/fapte de abuz în serviciu. Procedură legal îndeplinită.

#### **IV. Susținerile părților**

##### **Susținerile petentului**

4.1 Petenta susține că, părțile reclamate i-au creat un cadru ostil, degradant și defăimător îmbrăcând forma unor acte abuzive. Petentei, i s-a făcut o încadrare la angajare ca și grafician cu studii medii, și i sa încheiat un contract pe termen determinat. A primit un salariu mult mai mic prin comparație cu colegele ei aflate pe poziții similare. Petenta avea cunoștință de salariul mult mai mic pe care îl încasa, de la colegele sale care desfășurau o muncă identică. Petenta acuză conducerea societății, de derularea și a altor activități comerciale ori servicii care nu sunt prevăzute pe site-ul de promovare pentru potențialii clienți/parteneri de afaceri. Petenta relatează în cuprinsul petiției, o serie de fapte de umilință la care a fost supusă (obligarea să închidă poarta după intrarea autovehiculului șefului ierarhic superior, trimiterea după cumpărarea de țigări pentru șefi, ironii îndreptate asupra sa, confiscarea calculatorului în ultima zi de lucru, obligarea comunicării cu șefii societății doar prin e-mail, jigniri verbale; sunteți autistă?, sunteți cu capul?, toanto!). Petenta nu era înștiințată ori de câte ori i se prelungea contractul nedeterminat de muncă, din trei în trei luni, ori când i s-a transformat contractul din determinat în unul nedeterminat. Nu i s-a înmănat o fișă a postului pentru semnare din momentul angajării, i s-a pus la dispoziție încă de la angajarea sa, un spațiu impropriu de lucru, aceasta aflându-se într-o stare de graviditate. Pentru toate aceste fapte imputate părților reclamate, petenta a făcut o sesizare la ITM, situație ce a condus la marginalizare a sa de către conducere. un dezinteres total al reclamațiilor față de petentă, lucru ce în opinia acesteia, a condus la o înrăutățire a stării de sănătate, iar pe data de 02.03.2016, petenta a pierdut spontan sarcina, fiind obligată la repaus de muncă și o medicație corespunzătoare. Petenta consideră că, părțile reclamate nu i-au respectat drepturile pe care le avea ca angajat aflat în stare de graviditate (primirea și înregistrarea scrisorii medicale de la ginecolog, creare unor condiții de muncă adecvate etc).

##### **Susținerile părții reclamate**

4.2 Partea reclamată susține că, faptele prezentate de petentă în obiectul petiției, nu se încadrează ca fapte discriminatorii conform art.2, alin.1, din O.G nr.137/2000, modificată. „Subsemnații au acționat permanent cu respectarea dispozițiilor legale în vigoare și nu se fac răspunzători de niciun act discriminator la adresa angajaților sau a unor terțe persoane...”, „...pe tot parcursul plângerii relatate de petentă, aceasta se referă la o presupusă discriminare, se raportează permanent la diverși colegi de sex feminin, în raport de care, fără echivoc, nu se poate constata o discriminare de gen, petenta indică singurul bărbat din firmă asupra căruia așa cum susține, nu s-au manifestat acte de discriminare... „Petenta a sesizat și Inspectoratul Teritorial de Muncă, invocând aceleași argumente vădit nefondate, în raport de care, inspectorii au constatat că nu există nicio încălcare a dispozițiilor legale din partea societății”.

#### **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, asupra petentei au fost exercitate o serie de abuzuri săvârșite la locul de

muncă, verificate și constatate în urma unei sesizări și de către Inspectoratul Teritorial de Muncă.

A se reține în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin art.2, alin.1), din O.G.137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, 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), și 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 mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă 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. Curtea Europeană a Drepturilor Omului 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. (22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

5.2 Colegiul director în ședința de deliberări a petiției din data de 14 septembrie 2016, admite excepția de neкомпetență materială invocată prin procedura de citare a părților referitor la fapte de abuz în serviciu, fapte penal-economice, săvârșite de către conducerea societății reclamate.

5.3 Petenta, în cuprinsul sesizării comunicate Consiliului, relatează o serie de evenimente petrecute asupra sa la locul de muncă. Respectiv, realizarea unei încadrări în muncă fără respectarea unei salarizări egale conform muncii egale prin raportare cu colegii de serviciu, încheierea unui contract de muncă pe durată determinată, obligarea la executarea unor sarcini ce fac parte din afara activităților de serviciu (închiderea porții de la intrare la trecerea unui autovehicul, cumpărarea de țigări pentru șefii ierarhici). Toate aceste lucruri imputate reclamărilor, petenta le consideră înjositoare, transformând-o într-o victimă a personalului angajat al societății. Mai mult, petenta susține că în perioada în care se afla în stare de graviditate, din cauza stresului a condițiilor de muncă improprie a pierdut spontan sarcina, fiind nevoită să întrerupă lucrul și să urmeze o medicație de specialitate. Conducerea societății în cauză, este reclamată și pentru refuzul înregistrării documentelor medicale ce atestau starea de graviditate (scrisoarea medicală de la ginecolog), pentru a nu fi repusă în drepturile protejate de legea nr.154/2015, pentru modificarea Ordonanței privind Protecția maternității la locurile de muncă. Așadar, Colegiul director potrivit obiectului petiției constată că, petenta acuză partea reclamată de un tratament hărțuitor, denigrator la locul de muncă. Ca atare, conform relatărilor prezentate în petiție, Colegiul director analizează faptele pretinse discriminatorii și hărțuitoare, conform probelor depuse. Petenta descrie evenimentele reclamate ca manifestări hărțuitoare și abuzive, săvârșite cu intenție asupra sa, cu scopul deteriorării intenționate a condițiilor de muncă. Petenta nu probează cu declarații ori înregistrări audio/video, faptele incriminate în speță ca hărțuitoare. În accepțiunea O.G nr.137/2000, modificată, prin art.2,alin.5, "constitue hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie social, convingeri, gen, orientare sexual, 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".

Ca urmare, Colegiul director, potrivit înscrisurilor depuse la dosarul cauzei, este chemat să se pronunțe potrivit art. 2 alin.1), coroborat cu art.2, alin. 5, din O.G nr.137/2000, modificată. Petenta, în descrierea faptei de hărțuire imputată reclamaților, nu a învederat și o serie de probe audio/video ori înscrisuri, declarații de martori, care să susțină afirmațiile sale.

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), coroborat cu art.2 alin.5, din O.G nr.137/2000, modificată (lipsă probe care să dovedească tratamentul hărțuitor reclamat).
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.
3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

.....

### **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

ISTVAN HALLER – Membru

LAZĂR MARIA – 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.