



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

Autoritate de stat autonomă

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: support@cncd.org.ro

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 621 din data de 25.10.2017

Dosar nr. 655/2016

Petiția nr. 5852/04.10.2016

Petent:

Reclamat:

SRL

Obiect: încălcări ale unor drepturi ce țin de legislația muncii.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele și domiciliul procedural al petentului

.

2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

..

..

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul susține că lucrează într-un mediu impopriu cu privire la condițiile de muncă în cadrul societății reclamate, fiindu-i încălcate o serie de drepturi reglementate de legislația muncii cât și de “inspecția în muncă”.

III. Procedura de citare

4. Prin adresa înregistrată cu nr.5852.01.11.2016, a fost citat domnul .. pentru data de 21.11.2016. Procedură legal îndeplinită.

5. Prin adresa înregistrată cu nr.6514.01.11.2016, a fost citat domnul .. pentru data de 21.11.2016. Procedură legal îndeplinită.

6. Prin adresa înregistrată cu nr.6514.01.11.2016, a fost *citată* ... SRL, pentru data de 21.11.2016. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

7. Petentul susține că, partea reclamată, în speță domnul .. în calitate de șef ierarhic superior, îl desconsideră și îl discreditează profesional. Din această cauză, petentul a ajuns să aibă probleme de ordin medical. Pentru că nu a fost de acord cu anumite decizii care s-au luat în cadrul societății pentru care a lucrat, petentului i-au fost alocate activități care nu se regăseau în atribuțiile sale de serviciu. Activitățile în cauză, le desfășura în condiții improprii așa cum susține, într-un mediu nociv, care în timp i-au creat probleme de sănătate fiind trecut sub un tratament; (rumeguș, poluare fonică și a aerului, temperaturi ridicate, urcarea pe structuri din schelă, înălțimi etc). Această activitate, petentul trebuia să o desfășoare fără a urma o normă de securitate a muncii și cu încălcarea programului de lucru care a fost stabilit inițial prin semnarea contractului individual de muncă. Așadar, pentru prestarea muncii în cauză, nu a primit echipament de protecție și a trebuit să se mute în locații diferite pentru a-și desfășura activitatea, fiind nevoit să se deplaseze cu mașina proprie și să lucreze și 12 ore pe zi. Pentru deplasările efectuate în țară, cum a fost solicitat să conducă până la Bacău, Ploiești, Brașov și Cluj, petentul nu a primit nicio zi o remunerație în plus pentru orele suplimentare efectuate, ci doar decontarea carburantului, cazarea și hrana. Zilele de sărbătoare care erau acordate în mod legal ca fiind libere, petentul a fost chemat de fiecare dată la muncă, iar când și-a luat concediu medical, acesta nu a fost niciodată acceptat/validat: "...din acest motiv, în perioada 5-9 septembrie 2016, am fost nevoit să-mi fac o cerere de concediu fără plată, care nu a fost acceptată/semnată. Am cerut respectiva cerere de concediu, pentru a face investigații medicale pentru că m-am îmbolnăvit din cauza stresului la care eram supus", "...în biroul în care lucram eu, era un mediu foarte poluat, fumatul fiind permis de către domnul director ..". "La întoarcerea mea din concediul de odihnă efectuat în perioada 16-20 septembrie, nu mi s-a mai permis accesul în birou, și mi-a fost comunicat că este mai bine să intru în preaviz, adică să-mi dau demisia. Colegii mei au fost înștiințați de către jurista firmei ., că le este interzis să mai discute cu mine și că voi fi cercetat de către o comisie de disciplină".

8. Petentul declară că, a auzit remarci frecvente de la superiorii săi care sunt de cetățenie irakiană, cum ar fi: "Românii sunt hoți", "Arabi sunt mult mai inteligenți decât românii", "Dacă nu faci treabă bună pentru dl. ., eu împrușc la tine". În tot acest interval de timp, petentul susține că a avut depresii și probleme mari de sănătate, manifestate prin dureri de cap, pentru care a urmat un tratament medicamentos.

Sușinerile părții reclamate

9. Partea reclamată, prin reprezentantul său domnul .., menționează în punctul său de vedere faptul că, petentul a fost angajat al societății în perioada noiembrie 2014-octombrie 2016 pe funcția de consultant IT. La data de 07.10.2016, acestuia i-a încetat contractul de muncă prin Decizia nr.59/06.101.2016 în urma cercetării sale disciplinare. A fost găsit vinovat de către conducerea societății pentru faptul că: "...a formulat acuzații grave fără a susține cu probe, modul de desfășurare a activității societății și a membrilor din conducere. A adresat o scrisoare domnului Director Y.A.Y.E la data de 15.09.2016, pentru a obține prin șantaj și amenințare sume de bani, afirmând că acestea i se cuvin. A postat în data de 05.09.2016, pe *you tube* un număr de cinci înregistrări video cu interiorul biroului său de IT, a Departamentul de IT și intrarea din societate". Pentru aceste fapte, petentul a fost cercetat disciplinar și

s-a luat decizia să fie concediat. Mai mult, la data de 06.10.2016, conducerea a depus pe numele petentului o plângere penală la Parchetul de pe lângă Judecătoria Sectorului 2 București, pentru crearea unei imagini defăimătoare acesteia.

V. Motivele de fapt și de drept

10. Colegiul director al CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care, petentul lucrează într-un mediu impopriu cu privire la condițiile de muncă în cadrul societății reclamate, fiindu-i încălcate o serie de drepturi ce țin de legislația muncii și de inspecția în muncă.

Potrivit definiției 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. 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 presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

11. Astfel se poate considera discriminare;

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept
- dreptul să fie justificat

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, 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, 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, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care, tratamentul să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat aplicat, trebuie să aibe 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.

12. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminare, 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, modificată, precum și Protocolul nr. 12 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art., alin. 1, "Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege...".

Analizând speța de față, în acord cu elementele faptelor de discriminare, precum sunt prevăzute de actul normativ O.G nr. 137/2000, modificat, Colegiul director trebuie să analizeze următorul aspect: "dacă a existat un tratament diferențiat care a avut loc prin schimbarea de către angajator a condițiilor de muncă în care își desfășurea activitatea petentul și cercetarea disciplinară a acestuia pentru a fi sancționat în vederea desfacerii contractului de muncă".

13. După analizarea documentelor depuse la dosarul cauzei, Colegiul director respinge posibilitatea de a analiza documentele depuse după data limită de audiere a părților, pentru completarea petiției.

Colegiul este chemat să analizeze fapta imputată părții reclamate, prin prisma încălcării unor drepturi ale angajatului, prin schimbarea unilaterală a condițiilor de muncă în cadrul societății reclamate. Prin schimbarea mediului de lucru, petentul a fost nevoit să lucreze în condiții improprii, într-un birou unde se fuma foarte mult, urcat pe schelă într-o hală în cadrul unei poluări fonice și a aerului destul de toxic. A fost nevoit să facă deplasări către alte localități din țară, fără a i se plăti diurna și orele suplimentare efectuate. În această situație, a fost nevoit să muncească peste program și 12 ore și fără a i se plăti orele suplimentare. De cealaltă parte, reclamatul consideră că, petentul a fost sancționat din punct de vedere disciplinar, acesta postând pe rețeaua *you tube* înregistrări video cu interiorul biroului său din IT, a Departamentul de IT și intrarea pe ușa societății. În plus, a solicitat printr-o scrisoare bani în mod acuzator (prin șantaj și amenințare), fără a avea un drept financiar în acest sens. Ca atare, partea reclamată a decis să-l acționeze în instanță pe drept penal pe fostul său angajat, cu scopul reparării prejudiciului de imagine și să-l cerceteze disciplinar în urma căruia să-i desfacă contractul de muncă. În acest sens, Colegiu se află în situația unui conflict de muncă, care poate fi soluționat de către o instanță de judecată specializată pe litigii de muncă ori cercetarea activității cu privire la respectarea securității muncii de către Inspectoratul Teritorial de Muncă. În cuprinsul sesizării adresată instituției CNCD, petentul nu a invocat un criteriu de discriminare așa cum este prevăzut de către O.G. nr. 137/2000, republicată, ci a enumerat o serie de încălcări ale unor drepturi ce țin de Codul muncii.

Reiterând faptul că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis invocat de persoana în cauză, Colegiul observă că nu se regăsesc elementele constitutive ale încălcării unui drept recunoscut de lege, ca urmare a art. 2 alin.1) din O.G. nr. 137/2000, republicată (nu există legătură de cauzalitate între criteriu și fapta de discriminare imputată reclamatului).

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. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit prevederilor art. 2, alin. 1), din O.G nr.137/2000, modificată, (nu există legătură de cauzalitate între criteriu și fapta de discriminare imputată reclamatului).

2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

a) ..

b) .

c) .

VI. Modalitatea de plată a amenzii

-

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

THEODORA BERTZI– Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

JURA CRISTIAN– Membru

LAZĂR MARIA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA – 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 G.L și R.O