



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 673
din 22.11.2017

Dosar nr.: 778/2016

Petiția nr.: 7125/25.11.2016

Petentă:

Reclamați: coordonator la Departamentul Financiar Contabilitate și Administrativ din cadrul Colegiului Medicilor

: Colegiul Medicilor prin reprezentant

Obiect: interzicerea desfășurării activității din afara instituției, interzicerea accesului în instituției în afara orelor de program, forțarea de către agenții de pază cu care instituția are contract la indicațiile reclamatei nr.1 ca petenta să părăsească sediul, notarea în condica de prezență (ora sosirii și ora plecării), nu a avut posibilitatea să semneze condica deoarece aceasta era ținută sub cheie de către reclamata nr.1, i s-a respins cererea prin care a solicitat reducerea programului de lucru datorită stării de graviditate

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1. 1,

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

I.2.1. - Coordonator Departamentul Financiar Contabilitate și Administrativ cu sediul în

I.2.2. Colegiul Medicilor

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea petentei vizează o serie de fapte precum: interzicerea desfășurării activității din afara instituției, interzicerea accesului în instituției în afara orelor de program, a fost forțată de agenții de pază cu care instituția are contract la indicațiile reclamatei nr.1 să părăsească sediul, a fost pusă să noteze în condica de prezență ora sosirii și ora plecării, nu a avut posibilitatea să semneze condica deoarece aceasta era ținută sub cheie de către reclamata nr.1, i s-a respins cererea prin care a solicitat reducerea programului de lucru pe motiv că este însărcinată.

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. În data de 10.01.2017, procedura de citare a fost legal îndeplinită. Petenta nu s-a prezentat.

IV. Susținerea părților

Susținerea petentei

4.1. Prin petiția înregistrată la CNCD cu nr. 7125/25.11.2016(fila 1), petenta arată că este salariată cu contract part-time de 3 ore/zi în cadrul Colegiului Medicilor din București, în funcția de Operator introducere date din cadrul Departamentului Financiar Contabilitate și Administrativ sesizează următoarele aspecte considerate a fi discriminatorii săvârșite de către părțile reclamate:

- a) i s-a interzis desfășurarea activității din afara instituției pe motiv de confidențialitate, cu toate că s-a permis acest lucru altor angajați part-time din cadrul organizației;

- b) i s-a interzis accesul în instituție în afara orelor de program, (programul de lucru fiind considerat de luni până vineri în intervalul orar 09.00-17.00);

- c) cu toate că a specificat în contract un program fix, în data de 19.11.2016 s-a prezentat la sediul instituției pentru a-și desfășura activitatea și a fost forțată de agenții de pază cu care instituția are contract la indicațiile reclamatei nr.1 (..) să părăsească sediul;

- d) a fost pusă să noteze în condica de prezență ora sosirii și ora plecării, cu toate că acest lucru nu este solicitat și impus celorlalți angajați;

- e) în data de 24.11.2016, la ora 16.40 când s-a prezentat la sediul instituției, nu a avut posibilitatea să semneze în condică deoarece aceasta era ținută sub cheie de către reclamata nr.1(..), cu toate că era încă în timpul programului de lucru, nu era prezentă, în urma telefonului dat i s-a spus că nu s-a prezentat în timpul programului de lucru și nu îi dă voie să semneze nimic;

- f) cu toate că era însărcinată în 7 luni, i s-a respins cererea prin care a solicitat reducerea programului de lucru și i s-a impus prezența exclusiv în timpul programului instituției de luni-vineri între orele 9.00-17.00, acest lucru fiind făcut cu bună știință pentru că reclamata nr. 1 știa că are norma de bază de 8 ore la o altă instituție și nu poate fi în ambele locuri în același interval orar;

În anexă a depus în copie următoarele: Cerere pentru modificarea programului, adresa răspuns de la angajator, e-mailul trimis reclamatei nr.1 cu propunere program de lucru (fila 2-4 din dosar).

4.2. Susținerile reclamațiilor

4.2.1. Susținerile părților reclamate prin apărător ales, avocat L P

Prin adresa nr. 145 din 12.01.2017 (filele 11-14) partea reclamată solicită resingerea petiției ca fiind neîntemeiată. Arată faptul că petenta este angajata Colegiului Medicilor din municipiul București, având contract de muncă pe perioadă nedeterminată, cu timp partial 3 ore/zi, la sediul Colegiului. Programul de lucru al Colegiului Medicilor din Municipiului București,

este conform Regulamentului Intern, de luni până vineri de la orele 9.00 la orele 17.00, pentru tot personalul instituției, fără excepție. Acest lucru a fost rediscutat, reanalizat în iulie 2016 când a fost emisă Decizia nr. 682/13.07.2016, prin care se restabilește în mod clar și categoric programul de lucru al personalului Colegiului precum și obligativitatea semnării condicii de prezență (lucru cu care angajații nu erau foarte obișnuiți).

Persoanele la care face referire petenta sunt persoane care se ocupă de partea IT a instituției, și care intră în Colegiu cu acordul conducerii, doar în zilele în care sunt necesare intervenții la tehnica de calcul, așa încât să nu pericliteze activitatea angajaților din timpul săptămânii.

Colegiul se închide după ora 17 și evident în week-end, dispune de alarmă și este monitorizat de compania BRONEC, persoana de legătură cu această companie fiind reclamata nr.1. Birourile din interior sunt deschise și conțin documente confidențiale, iar accesul personalului în afara orelor de program este interzis fără acordul expres al Președintelui și pentru cazuri de strictă excepție.

Este adevărat că nu există specificat în contractul de muncă al petentei un interval orar, dar orice contract de muncă cu timp partial se raporează și respectă regulile instituției și cele înscrise în decizii și regulamente interne. Faptul că nu a fost specificat în contractul de muncă încheiat la nivelul anului 2003, intervalul orar, asta nu înseamnă că angajatul trebuie să treacă peste hotărârile conducerii Colegiului.

Intrarea în sediu în data de sâmbătă 19.11.2016, a fost una ilegală și fără permisiunea conducerii, reclamanta uzând de faptul că, cunoștea parola alarmei. Faptul că reclamata nr.1 a indicat angajaților BRONEC să roage petenta să părăsească sediul nu a fost o hotărâre personală, ci una care respecta regulile Colegiului, pe care de altfel toată lumea le cunoștea, mai mult o obligație de serviciu.

Toată avalanșa de reclamații, inclusiv prezenta petiție se datorează faptului că petentei i s-a cerut prezența la serviciu, lucru cu care petenta nu era obișnuită.

Se face precizarea faptului că i s-a răspuns la cerere prin adresa 5644/II/15.11.2016, prin care i se explica faptul că reducerea programului de lucru se aplica doar salariaților cu program normal de lucru, adică 8 ore/zi, la indicația medicului, ceea ce nu era cazul petentei, aceasta având un program de lucru de 3 ore/zi. Reducerea solicitată putea fi cerută doar la angajatorul unde avea norma de bază de 8 ore pe/zi.

În data de 25.11.2016 petenta formulează o cerere către Colegiu cu nr. 5955/I/25.11.2016 prin care solicită în aceeași zi liberă pentru care a făcut investigații medicale. I se răspunde prin adresa nr.6006/II/28.22.2016 faptul că o programare la medic era cunoscută cu cel puțin câteva zile înainte și că ar trebui să anunțe angajatorul din timp.

Petenta a formulat cerere la ITM, precum și reclamata, respectiv Colegiul, pentru diverse neadevăruri, în vederea susținerii reducerii programului de lucru, instituție care i-a răspuns același lucru, și anume faptul că reducerea programului se face pentru programul normal de 8 ore /zi. De asemenea, precizează faptul că petenta a solicitat program redus deoarece este însărcinată dar pe de altă parte solicită efectuarea a 10 ore/zi și chiar mai mult sâmbăta și duminica, în aceeași stare de graviditate.

Prin atitudinea și cerințele pe care le-a manifestat petenta a solicitat un regim discriminatoriu și preferential, în condițiile în care starea de graviditate nu este o boală.

În anexă depune în copie documente, printre care și referatul SC BRONEC, societate cu care CMB are în derulare un contract de prestări servicii de monitorizare obiectiv și pază umană la cerere din care reiese faptul că petenta în data de 19.11.2016, sâmbătă, ora 16: a efectuat dezarmarea colegiului în afara orelor de program (fila 15-87 din dosar).

Petenta este un angajat care are absențe nemotivate, o atitudine nedeontologică față de Colegiu, înaintea nenumărate reclamații inventând motive care în realitate nu există, creează o stare de tensiune printre ceilalți colegi.

Depune în susținerea acuzelor aduse documente în copie (fila 15-87 din dosar).

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul reține că, petenta sesizează o serie de aspecte săvârșite împotriva sa având la bază starea de graviditate, precum:

- a) i s-a interzis desfășurarea activității din afara instituției pe motive de confidențialitate, cu toate că s-a permis acest lucru altor angajați part-time din cadrul organizației;
- b) i s-a interzis accesul în instituție în afara orelor de program, (programul de lucru fiind considerat de luni până vineri în intervalul orar 09.00-17.00);
- c) cu toate că nu a specificat în contract un program fix, în data de 19.11.2016 s-a prezentat la sediul instituției pentru a-și desfășura activitatea și a fost forțată de agenții de pază cu care instituția are contract la indicațiile reclamatei nr.1 să părăsească sediul;
- d) a fost pusă să noteze în condica de prezență ora sosirii și ora plecării, cu toate că acest lucru nu este solicitat și impus celorlalți angajați;
- e) în data de 24.11.2016, la ora 16.40 când s-a prezentat la sediul instituției, nu a avut posibilitatea să semneze în condică deoarece aceasta era ținută sub cheie de către reclamata nr.1, cu toate că era încă în timpul programului de lucru, nu era prezentă, în urma telefonului dat i s-a spus că nu s-a prezentat în timpul programului de lucru și nu îi dă voie să semneze nimic;
- f) i s-a respins cererea prin care a solicitat reducerea programului de lucru și i s-a impus prezența exclusiv în timpul programului instituției de luni-vineri între orele 9.00-17.00 pe motiv că este însărcinată.

În drept, sub aspectul incidenței preverilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul 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 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în Art. 2 alin. 1 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri

etc.) invocat de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamante (pârâtului).

Colegiul director este de opinie că în ceea ce privesc capetele de cerere a); b); c); d); e) nu există legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petentă, respectiv “starea de graviditate” și faptele imputate reclamantei nr.1 la aceste capete de cerere.

În ceea ce privește primul capăt de cerere prin care petenta susține că *i s-a interzis desfășurarea activității din afara instituției pe motive de confidențialitate, cu toate că s-a permis acest lucru altor angajați part-time din cadrul organizației*, Colegiul director reține din documentele existente la dosarul cauzei, faptul că persoana indicată, respectiv Știrbu Tudorel i-a fost permis să lucreze din afara instituției deoarece se ocupă de partea IT a instituției, și intră în Colegiu cu acordul conducerii, doar în zilele în care sunt necesare intervenții la tehnica de calcul, motiv pentru care Colegiul director este de opinie că acest aspect nu constituie o faptă de discriminare, deoarece situația nu este comparabilă cu cea a petentei și nu există un raport de cauzalitate între criteriul invocat și faptă.

Referitor la cel de-al doilea capăt de cerere, respectiv, *interzicerea accesului în instituție în afara orelor de program, (programul de lucru fiind considerat de luni până vineri în intervalul orar 09.00-17.00)*, Colegiul director este de opinie că nu există o legătură de cauzalitate între criteriu și faptă pe motiv că persoanele indicate de petentă respectiv, Chiurciu Catalin, Bogza Marcel, Botezat Robert li s-a permis să lucreze din afara instituției deoarece se ocupă de partea IT a instituției, motiv pentru care Colegiul director este de opinie că acest aspect nu constituie o faptă de discriminare, deoarece situația nu este comparabilă cu cea a petentei și nu există un raport de cauzalitate între criteriul invocat și faptă.

Referitor la cel de-al treilea capăt de cerere, cu privire la faptul că *nu a specificat în contract un program fix, în data de 19.11.2016 s-a prezentat la sediul instituției pentru a-și desfășura activitatea și a fost forțată de agenții de pază cu care instituția are contract la indicațiile reclamantei nr.1 să părăsească sediul*, Colegiul director este de opinie că nu există legătură de cauzalitate între criteriu și faptă, deoarece petenta a mers fără acceptul conducerii instituției, decalarea programului nu a fost acceptat.

Referitor la cel de-al patrulea capăt de cerere, respectiv, că *a fost pusă să noteze în condica de prezență ora sosirii și ora plecării, cu toate că acest lucru nu este solicitat și impus celorlalți angajați*, Colegiul director este de opinie că motivul notării în condica de prezență a constat tocmai în faptul că nu i s-a impus o oră în programul normal de lucru (09.00-17.00) de luni până vineri, motivul notării în condică fiind cel al verificării orei la care vine și la care pleacă pentru că era pontată pe ore și nu avea un program fix.

Referitor la cel de-al cincilea capăt de cerere, și anume că *în data de 24.11.2016, la ora 16.40 când s-a prezentat la sediul instituției, nu a avut posibilitatea să semneze în condică deoarece aceasta era ținută sub cheie de către reclamanta nr.1, cu toate că era încă în timpul programului de lucru, nu era prezentă, în urma telefonului dat i s-a spus că nu s-a prezentat în timpul programului de lucru și nu îi dă voie să semneze nimic*, Colegiul director este de opinie că nu există legătură de cauzalitate între criteriu invocat și faptă pe motiv că nu avea cum să efectueze cele 3 ore de activitate începând cu ora 16.40, dacă programul de lucru era până la ora 17.00.

Referitor la ultimul capăt de cerere prin care *i s-a respins solicitarea reducerii programului de lucru și i s-a impus prezența exclusiv în timpul programului normal al instituției de luni-vineri între orele 9.00-17.00 pe motiv că este însărcinată*, Colegiul director este de opinie că prin respingerea cererii pentru reducerea programului de lucru s-a săvârșit o discriminare indirectă.

5.2. Același raționament ca și la art. 2 alin 1 din O.G. nr.137/2000 republicată, este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu

precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis. În ceea ce privește existența legăturii de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

5.3. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care **să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis**, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca **sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat**. În acest context, reclamatul (pârâțul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, **stabilind prin orice mijloc legal**, în special că **tratamentul** aplicat persoanei care se consideră discriminată **este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis**.

5.4. Colegiul director constată că reclamata avea obligația de a aproba cererea petentei (diminuarea programului) pentru faptul că se afla într-o situație specială, și anume starea de graviditate, care potrivit legii era îndreptățită să beneficieze de drepturile salariale proporțional cu timpul efectiv lucrat raportat la drepturile stabilite pentru programul normal de lucru, situațiile fiind diferite tratamentul trebuia să fie aplicat diferențiat. Prin refuzul diminuării programului i s-a încălcat dreptul de a beneficia de un tratament preferențial potrivit art. 7 lit.a) din O.G. nr. 137/2000, republicată. Colegiul director este de părere că nu a existat o intenție din partea angajatorului de a discrimina, ci o interpretare eronată a legii. Efectele pe care le-a produs a adus atingere privilegiilor oferite de dispozițiile legale incidente. Așa cum reiese și din adresa răspuns a ITM – ului care spune că indiferent de ce normă ai în cazul petentei 3 ore, legea trebuie să se aplice.

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. Faptele sesizate la capetele de cerere a) - e) nu reprezintă discriminare potrivit OG nr.137/2000 republicată (lipsă raport de cauzalitate între criteriu și faptele sesizate);
2. Constatarea existenței unui tratament diferențiat, discriminatoriu potrivit art. 2 alin 3 și art. 7 lit. a) din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, în ceea ce privește respingerea cererii de diminuare program;
3. Sancționarea părților reclamate cu avertisment pentru faptele prevăzute de art. 7 lit. a) al O.G. 137/2000, republicată, conform art. 7 din O.G. nr. 2/2001, privind regimul juridic al contravențiilor, actualizată;
4. 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, în termen de 15 zile de la data primirii, 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

BERTZI THEODORA – membru

DINCĂ ILIE – membru

HALLER ISTVÁN – membru

LUMINIȚA GHEORGHIU – membru

POPA CLAUDIA SORINA – membru

SANDU TATIANA VERONICA – membru

Data redactării 07.12.2017

Motivele de fapt și de drept : P.C.S. și V.F.

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.