



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 72
din data de 01.02.2017

Dosar nr. 282/2016
Petiția nr. 2321/12.04.2016
Potent: .
Reclamat: .
Obiect: conflict 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 .,

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Potentul susține că partea reclamată, dintr-un complex de inferitate din cauza studiilor de masterat pe care nu le deține. Îl abuzează psihic, creându-i o stare de nesiguranță la locul de muncă.

III. Procedura de citare

3.1 Prin adresa înregistrată cu nr.2321/24.05.2016, a fost citat domnul . în calitate de petent, pentru data de 28.06.2016. Procedură legal îndeplinită.

3.2 Prin adresa înregistrată cu nr.3263/24.05.2016, a fost citat domnul ., în calitate de reclamat, pentru data de 28.06.2016. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1 Potentul susține că, lucrează din data de 07.09.2015 în cadrul fabricii de cabluri, iar partea reclamată se comportă față de acesta cu superioritate având un comportament "șicanator", creându-i o stare de nesiguranță la locul de muncă. Ca urmare a conflictului iscat între părți, petentului i s-a întocmit un referat pentru cercetare disciplinară. În acest sens, petentul a sesizat Inspectoratul Teritorial de Muncă București, care nu a constatat în urma

investigației făcute nicio abatere ori o încălcare a unui drept al angajatului ori de nerespectare a prevederilor Codului muncii.

4.2 Petentul declară că, deține studii de masterat iar partea reclamată din acest motiv, are un complex de inferioritate încercând să-l hărțuiască permanent.

Susținerile părții reclamate

4.3 Partea reclamată, invocă prin punctul său de vedere, lipsa obiectului petiției formulată de către petent instituției CNCD. Ca atare, reclamatul susține că, în cuprinsul petiției nu sunt indicate fapte concrete de discriminare și nici nu sunt aduse ori prezentate probate pentru a demonstra o discriminare pe baza unui criteriu prevăzut de O.G. nr. 137/2000, modificată. Întocmirea unui referat pentru sancționarea petentului, vizează în exclusivitate un raport de muncă între angajat și angajator, neputând fi apreciată ca o faptă de discriminare ori de hărțuire. Iar o eventuală contestație, face obiectul unui proces la instanța de judecată.

4.4 Petentul, a fost angajat al SC . . S.A, pe post de operator, fiind însărcinat cu repararea aparatelor de măsură din unitate. Sarcinile ori indicațiile date petentului, au fost în raport cu atribuțiile pe care le avea, stabilite prin fișa postului de către superiorul său. Refuzul repetat al sarcinilor trasate, a generat în mod obligatoriu o sesizare către superiorii fabricii, pentru luarea măsurilor ce se impuneau din punct de vedere legal. Ca urmare a cercetării disciplinare a petentului, s-a luat decizia sancționării petentului doar cu un “avertisment scris”, astfel cum reiese din decizia de sancționare nr.137/27.04.2014. Partea reclamată declară că, nu a avut un complex de inferioritate așa cum susține petentul, pe motivul că, nu ar deține studii de masterat în comparație cu petentul. În opinia reclamatului, deținerea de studii de masterat în cadrul societății, este irelevant pentru categoria lor de angajați.

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, petentul este abuzat psihic la locul de muncă de către partea reclamată, fiind pus în situația de a se întocmi un referat pentru cercetare disciplinară cu scopul de a fi sancționat.

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 presupune 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, petentul este angajat al părții reclamate și invocă un tratament hărțuitor al acesteia. Tratamentul hărțuitor aplicat petentului așa cum susține acesta, vine ca urmare a unui complex de inferioritate al părții reclamate. Reclamatul nu deține studii de masterat, pe când petentul deține o astfel de pregătire și din

acest motiv, i se fac “șicane” la locul de muncă. Ca urmare a conflictului dintre petent și reclamat, conducerea fabricii de cabluri, a întocmit un referat pentru cercetare disciplinară. Pe de altă parte reclamatul susține că, petentul a refuzat în mod repetat să-și îndeplinească sarcinile date de acesta, fiind nevoit să-și înștiințeze superiorii ierarhici de abaterea din câmpul muncii. Ca urmare a cercetării disciplinare a petentului, acesta a fost sancționat cu un avertisment scris conform legii, fără a se lua o măsură mai dastrică. Ca urmare a Deciziei de sancționare nr. 138/27.04.2016, petentului i s-a aplicat sancțiunea disciplinară cu “avertisment scris”, pentru protestarea și lipsa executării sarcinii de a regla aparatele pentru strainer cu setările corespunzătoare timpului de termocuplul de la respectiva mașină. Mai mult, petentului i s-a adus la cunoștință prin raportul disciplinar nr. 377/12.04.2016, că poate să formuleze obiecții asupra raportului disciplinar, însă a refuzat în mod repetat să le aducă. Pe de altă parte, reclamatul arată că studiile de masterat ale petentului nu sunt relevante pentru poziția pe care o ocupă în fabrică. Ca urmare, reclamatul susține că studiile de master ale petentului nu au cum să-i aducă un complex de inferioritate din punct de vedere profesional, acesta fiindu-i superior ca și angajat, prin funcția pe care o ocupă.

Colegiul director, potrivit înscrisurilor depuse la dosarul cauzei, este chemat să se pronunțe potrivit art.2, alin.1), din O.G nr.137/2000, modificată. Petentul, în descrierea/cronologia faptei imputate părții reclamante, nu a invocat un criteriu de discriminare așa cum prevede O.G nr.137/2000, modificată. 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. O atare prezumție, permite cel puțin a se presupune că între un criteriu interzis și fapta părții reclamante, există un raport de cauzalitate ce determină un tratament mai puțin favorabil între părți (lipsă criteriu de discriminare).

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), din O.G nr.137/2000, modificată (lipsă criteriu de discriminare).
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.
3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

a) .

b) .,

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

DINCĂ ILIE – Membru

ISTVAN HALLER – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – 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 si R.O