



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 748
din 16.11.2016

Dosar nr: 490/2016

Petiția nr: 4367/20.07.2016

Petent:

Reclamat: S.C. RinfTemps S.R.L.

Obiect: hărțuire la locul de muncă pe criteriul de gen

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și sediul petentului

1.1.1. ...

I. 2. Numele și sediul reclamatului

1.2.1. S.C. RinfTemps S.R.L., Bld. G-ral Gheorghe Magheru nr. 1-3, Spațiul de Birouri A, sector 1, București

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul se consideră hărțuit de către angajator pe baza criteriului de gen.

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**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Părțile au fost citate (filele 41-42 din dosar) pentru data de 13.09.2016 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD).

3.3. La audierea din data de 13.09.2016 s-a prezentat petentul.

3.4. Părțile au fost recitate pentru data de 25.10.2016 (filele 152-153 din dosar).

3.5. La audierea din data de 25.10.2016 părțile s-au prezentat.

IV. Susținerea părților

4.1. Susținerea petentului

4.1.1. Petiția înregistrată la CNCD cu **nr. 4367/20.07.2016** (filele 1-5 din dosar) arată următoarele:

- este angajat de reclamat în calitate de inginer de sistem în informatică;
- reclamatul este o firmă care se ocupă cu plasarea temporară a forței de muncă, petentul lucrând astfel pentru Microsoft România;
- având un conflict personal la acest loc de muncă, s-a adresat reclamatului pentru reglementarea situației;
- în locul soluționării situației, reclamatul i-a scurtat contractul cu Microsoft cu două luni, petentul revenind la reclamat;
- Microsoft a oferit două salarii compensatorii, însă reclamatul considerând că fiind în continuare plătit nu i se cuvin aceste salarii;
- din data de 04.12.2016 i s-a comunicat petentului că trebuie să stea la dispoziția reclamatului;
- au început presiuni asupra petentului pentru a pleca de bună voie;
- petentului i s-a oferit o muncă la resurse umane, el refuzând această posibilitate în lipsa unei calificări în domeniu;
- într-o zi petentul a fost trimis acasă, după care l-au considerat absent și a fost sancționat disciplinar;
- s-a reproșat petentului calitatea muncii exercitate;
- a solicitat concediu de odihnă și zile speciale pentru căsătorie, s-a acceptat să primească doar zilele speciale, nu și concediu, pe motivul că nu a solicitat din timp concediul;
- și-a fracturat mână într-un accident, în timpul concediului medical a fost controlat de angajatorul reclamat;
- petentul a fost cercetat disciplinar.

S-au depus la dosar înscrisuri (filele 6-40 din dosar).

4.1.2. Cu ocazia audierii din data de 13.09.2016 petentul a depus la dosar înscrisuri (filele 43-46 din dosar).

4.1.3. Prin concluziile scrise înregistrate la CNCD cu **nr. 6732/08.11.2016** (filele 160-163 din dosar) petentul menține cele arătate anterior.

4.2. Susținerea reclamatului

4.2.1. Reclamatul, prin punctul de vedere înregistrat la CNCD cu **nr. 5438/14.09.2016** (filele 47-56 din dosar) a arătat următoarele aspecte relevante:

- a primit petiția, nu și citația;
- petentul a fost angajat pentru funcția de inginer de sistem în informatică;
- Microsoft România a decis încetarea anticipată a misiunii petentului, invocând o serie de motive pentru această decizie;
- neexistând o altă misiune, s-a propus petentului să stea la domiciliu în intervalele orelor de lucru;
- s-a încercat identificarea unei noi misiuni pentru petent;
- la interviurile organizate pentru o nouă misiune petentul a dat răspunsuri în sensul de a fi respins;

- păstrând salariul, s-a propus pe baza CV-ului petentului, s-a propus o nouă poziție pentru petent, la resurse umane;
 - petentul a solicitat o ofertă din partea reclamatului pentru a înceta de comun acord raporturile de muncă;
 - din data de 25.04.2016 petentul trebuia să se prezinte la angajator, moment în care petentul a solicitat concediu, cererea fiind formulată la data de 22.04.2016;
 - s-a acordat concediu petentului, el urmând să se prezinte la serviciu la data de 10.05.2016;
 - la data de 10.05.2016 petentul nu s-a prezentat la serviciu, astfel a fost chemat;
 - după ce a primit noua fișă de post a plecat de la serviciu fără să anunțe acest lucru;
 - la data de 11.05.2016 din nou s-a comunicat petentului că trebuie să se prezinte la serviciu, nu mai poate sta acasă;
 - la data de 23.05.2016 petentul a intrat în concediu medical, iar la expirarea concediului la data de 22.06.2016 din nou nu s-a prezentat la serviciu;
 - la data de 23.05.2016 petentul a intrat în concediu medical, iar la expirarea concediului la data de 22.06.2016 nu s-a prezentat la serviciu, afirmând că din nou este în concediu medical, fără a proba acest lucru, arătând că este disponibil la data de 25.06.2016, ora 16;
 - s-a dispus cercetarea disciplinară a petentului datorită acestei situații;
 - trimițând un certificat medical la angajator, s-a suspendat cercetarea disciplinară;
 - cercetarea disciplinara a continuat la data de 22.06.2016, când petentul s-a prezentat la serviciu;
 - în urma cercetării disciplinare petentul a primit un avertisment.
- A depus la dosar înscrisuri (filele 57-151 din dosar).
- 4.2.2. Prin concluziile scrise înregistrate la CNCD cu **nr. 6703/08.11.2016** (filele 154-160 din dosar) se mențin cele arătate anterior.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Colegiul director constată următoarele aspecte:

- petentul a fost angajat de reclamat pentru funcția de inginer de sistem în informatică, pe termen nelimitat;
- Microsoft România a decis încetarea anticipată a misiunii petentului, considerând că petentul nu face față activităților solicitate;
- reclamatul a propus petentului să stea la domiciliu în intervalele orelor de lucru;
- la interviurile organizate pentru o nouă misiune petentul nu a avut succes;
- oferta reclamatului de a lucra la resurse umane s-a respins de către petent;
- petentul a solicitat o ofertă din partea reclamatului pentru a înceta de comun acord raporturile de muncă;
- petentul s-a căsătorit la data de 02.04.2016, solicitând concediu la data de 22.04.2016 cu începere de la data de 25.04.2016, dată de la care s-a solicitat petentului să se prezinte la locul de muncă;
- s-a acordat concediu petentului, el urmând să se prezinte la serviciu la data de 10.05.2016;
- petentul a primit concediu până la data de 10.05.2016;
- la data de 10.05.2016 petentul nu s-a prezentat la serviciu, astfel a fost chemat;
- în această zi, după ce a primit noua fișă de post a plecat de la serviciu;

- la data de 23.05.2016 petentul a intrat în concediu medical;
- chemat la serviciu, petentul a arătat că este disponibil la data de 25.06.2016, ora 16;
- petentul a fost verificat în timpul concediului de boală;
- s-a dispus cercetarea disciplinară a petentului pentru a clarifica de ce nu se prezintă la serviciu;

- cercetarea disciplinară s-a finalizat după revenirea petentului la serviciu cu sancționarea lui cu avertisment.

5.2. **O.G. nr. 137/2000** la art. 2 alin. 1 prevede: *„Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”*

5.3. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

5.5. Hărțuirea este definită prin art. 2 alin. 5 din **O.G. nr. 137/2000**: *„Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale.”*

5.6. Astfel diferența dintre discriminarea în sensul art. 2 alin. 1 și hărțuirea în sensul art. 2 alin. 5 din **O.G. nr. 137/2000** este dreptul atins, în cazul noțiunii de hărțuire se concretizează că se referă la dreptul la demnitate.

5.7. În conformitate cu jurisprudența CEDO în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă *„trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”*. CEDO 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 analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva Austriei**, 23 iunie 1993, **Spadea și Scalabrino împotriva Italiei**, 28 septembrie 1995, **Stubbings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

5.8. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al **O.G. nr. 137/2000**: *„exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”*), în funcție de dreptul la care ne raportăm.

5.9. Colegiul director constată că petentul nu prezintă fapte de diferențiere comparativ cu situația altor angajați, ci fapte care, eventual, ar putea reprezenta un conflict de muncă. Astfel petentul nu a arătat cum au fost tratați alți colegi, care au cerut concediu pentru căsătorie la trei săptămâni după căsătorie, în momentul în care au aflat că nu mai pot sta

acasă ci trebuie să se prezinte la serviciu. În mod similar petentul nu a arătat că alte persoane, care nu au clarificat situația lor privind concediul medical în care se află, ar fi fost tratați în mod diferit.

5.10. Chiar admitând ipoteza că alte persoane ar fi fost tratate în mod diferit, nu se confirmă existența unei relații de cauzalitate între criteriul invocat (genul petentului) și faptele reproșate reclamatului. Reclamatul arată că petentul a solicitat o ofertă pentru a înceta pe cale amiabilă relația contractuală de muncă, și consideră că petentul a refuzat orice încercare a reclamatului de a găsi o ocupație pentru el. Astfel la baza conflictului dintre angajat și angajator se află motive personale, și nicidecum genul petentului.

5.11. În consecință cele arătate în petiție nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 și art. 2 alin. 5 din **O.G. nr. 137/2000**.

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 membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Cele arătate în petiție nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 și art. 2 alin. 5 din **O.G. nr. 137/2000**;

2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —

VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

Data redactării: 17.11.2016

Notă: Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare** și **Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

Red.: Haller István