



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 168 din 03.02.2021

Dosar nr: 126/2020

Petiția nr: 1249/20.02.2020

Petentă:

Reclamată: SC Petrodesign SA

Obiect: discriminare la locul de muncă, tratament umilitor

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentei

1.

Numele și sediul reclamatei

2. SC Petrodesign SA, cu sediul în București, str. Căderea Bastiliei, Nr. 56-58, sector 1

II. Obiect și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta, angajată din anul 1982 la Institutul de Inginerie Tehnologică și Proiectare pentru Industria Chimică - IITPIC București (ulterior divizat în mai multe firme printre care și reclamata, unde a fost repartizată să lucreze petenta) în funcția de heliografist, reclamă faptul că, începând din anul 2018, a fost hărțuită și umilită ca urmare a refuzului de a semna un act adițional ce prevedea reducerea timpului de lucru de la 8 ore la 7 ore.

III. Citarea părților

4. 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.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

5. Prin petiția înregistrată la CNCD cu nr. 1249/20.02.2020, petenta, angajată din anul 1982 la Institutul de Inginerie Tehnologică și Proiectare pentru Industria Chimică - IITPIC București (ulterior divizat în mai multe firme printre care și reclamata, unde a fost repartizată să lucreze petenta) în funcția de heliografist, reclamă faptul că, începând din anul 2018, a fost hărțuită și umilită ca urmare a refuzului de a semna un act adițional ce prevedea reducerea timpului de

lucru de la 8 ore la 7 ore. Din acel moment petenta susține că a început hărțuirea atât fizică cât și verbală. Petenta a fost pusă să lucreze în birouri fără încălzire și fără apă. În luna iulie 2019 petenta a anunțat că nu merge aparatul de aer condiționat, camera fiind foarte încălzită atât datorită temperaturii de afară cât și din cauza aparatelor din încăperea dar nu s-au luat măsuri.

6. Petenta a cerut personalului de curățenie să facă ordine în birou dar a fost refuzată, iar conducerea firmei a acuzat-o că o hărțuiește pe doamna care avea aceste atribuții.

7. Directorul general a dat o circulară prin care a cerut ca cei ce se învoiesc cu bilet de voie de până la 4 ore să le recupereze iar dacă învoirea depășește 4 ore, să se ia o zi de concediu. Petenta reclamă faptul că, la solicitarea unei învoiri, a fost refuzată, decidenții trimitând-o să obțină semnătura de la unul la altul.

8. Un alt motiv pentru care petenta consideră că este hărțuită este faptul că a refuzat semnarea fișei SSM, condițiile în care își desfășoară activitatea fiind improprii. A fost amenințată că va fi dată afară din acest motiv.

9. În anul 2019 petentei i s-a interzis să mai mănânce în birou mâncare gătită, deși nu există o cameră de luat masa. În plus, bonurile de masa primite au fost impozitate, deși institutul și-a asumat suportarea acestui impozit. De asemenea, prima de vacanță luată de ceilalți colegi, i-a fost refuzată petentei pe motiv că s-a prescris solicitarea acestui beneficiu. De asemenea, petenta precizează că mai sunt și alți colegi hărțuiți dar care se tem să reclame faptele de teamă să nu fie concediați.

10. Prin notele scrise depuse cu adresa nr.3870/29.06.2020, petenta arată că a fost concediată în data de 21.05.2020, considerând că motivul acestei măsuri este contestarea în instanță a deciziei de sancționare. Petenta menționează că nu poate depune înscrisuri doveditoare deoarece este pe rolul Tribunalului București dosarul nr.9448/3/2020 și nu dorește ca reclamata să ia cunoștință de aceste înscrisuri.

Susținerile reclamatei

11. Prin punctul de vedere depus cu adresa nr.2696/11.05.2020, reclamata solicită admiterea excepției necompetenței materiale a C.N.C.D. în raport cu obiectul petiției, aspectele sesizate fiind de competența altor instituții sau autorități publice pentru a se pronunța cu privire la raporturile de muncă și constatarea faptului că aspectele prezentate nu reprezintă discriminare conform O.G. nr. 137 / 2000, sesizarea fiind neîntemeiată, societatea respectând principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, principiu garantat în exercitarea dreptului la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare.

10. Aspectele sesizate, prezentate ca " fapte de hărțuire și umilire ", sub aspect obiectiv, pot fi clasificate, în opinia reclamatei, astfel:

- aspecte privind securitatea și sănătatea în muncă - cele privind condițiile de muncă ale reclamatei,

- aspecte privind relațiile de muncă - cele privind raporturile de serviciu cu colegii, persoane ocupând funcții de execuție ori de conducere în societate, în executarea sarcinilor și atribuțiilor proprii ale reclamantei,
- aspecte privind organizarea și funcționarea societății - cele privind atribuțiile de conducere a societății și de organizare a activităților acesteia.

Reclamata consideră că aspectele prezentate de petentă sunt neîntemeiate și au un puternic caracter subiectiv, cu atât mai mult cu cât petenta a exprimat această atitudine critică abia în anul 2020, după ce raporturile de muncă dintre societate și fiica reclamantei () au încetat la începutul acestui an, prin demisia angajatei.

După acest moment, la nivelul societății s-a observat o schimbare bruscă de atitudine a petentei față de colegi, de natură a conduce la o degradare a relațiilor interpersonale, manifestată prin comportament neadecvat ori printr-o manieră necorespunzătoare de îndeplinire a sarcinilor de serviciu.

11. Aspectele critice privind securitatea și sănătatea în muncă, prezentate de petentă sunt neîntemeiate, având în vedere că societatea a făcut obiectul unui control de fond al instituției competente în acest sens - Inspectoratul Teritorial de Muncă al Municipiului București - care a întocmit Procesul Verbal de control nr. 180869 / 24.02.2020. și care a dispus o serie de măsuri pentru remedierea neconformităților constatate, control care a avut ca obiectiv inclusiv locul de muncă al reclamantei. Din analiza acestuia se poate observa caracterul neîntemeiat al susținerilor acesteia din cuprinsul sesizării.

12. Conducerea societății a luat măsurile corespunzătoare cu privire la locul de muncă al petentei, dispunând relocarea acesteia într-un alt birou, complet igienizat ,renovat, modernizat si cu dotări corespunzătoare, potrivit Adresei nr. 8888 / 18.03.2020.

13. Petenta a refuzat sistematic să semneze documentele aferente postului, în domeniul securității și sănătății în muncă, pentru motive neîntemeiate, însă le-a semnat după finalizarea controlului Inspectoratului Teritorial de Muncă al Municipiului București.

Societatea a trecut în ultimii 5 ani printr-o perioadă de ample reparații și renovări la imobilul în construcție, tocmai pentru a crește gradul de confort și securitate în exploatare a acestuia, îmbunătățind condițiile de muncă ale tuturor angajaților.

14. În ceea ce privește aspectele critice privind relațiile de muncă, raporturile de serviciu cu colegii, persoane ocupând funcții de execuție ori de conducere în societate, în executarea sarcinilor și atribuțiilor proprii ale reclamantei, reclamata apreciază că atitudinea subiectivă și nepotrivită a petentei față de colegi (de natură a conduce la o degradare a relațiilor interpersonale, manifestată prin comportament neadecvat față de colegi ori printr-o manieră necorespunzătoare de îndeplinire a sarcinilor de serviciu) este confirmată de nenumărate sesizări ale acestora ori prin chestionarele completate de aceștia, pentru clarificarea aspectelor sesizate și anexate punctului de vedere. Din analiza acestora se poate observa, de asemenea, că o parte dintre susținerile petentei, pe lângă caracterul nefondat, au și un puternic caracter ofensator, calomnios.

15. Susținerile critice ale petentei în ce privește drepturile salariale acordate sunt neîntemeiate având în vedere că acestea au fost acordate potrivit legii, iar pe parcursul anului fiscal au fost acordate facilitățile fiscale doar pe perioada cât societatea a îndeplinit condițiile

prevăzute de actul normativ (de ex. scutițiile acordate prin O.U.G. nr. 114 / 2018, atât petenta, cât și fiica sa beneficiind integral de prevederile actului normativ).

16. În ceea ce privește aspectele critice privind organizarea și funcționarea societății - cele privind atribuțiile de conducere a societății și de organizare a activităților acesteia, reclamata consideră că și acestea sunt neîntemeiate, apreciind că organizarea și funcționarea societății este de competența exclusivă a angajatorului, aceasta putând fi cenzurată de instanță doar în măsura în care este afectat raportul de muncă.

V. Motivele de fapt și de drept

17. Colegiul director al CNCD retine faptul ca petenta, angajată în funcția de heliografist, reclamă faptul că, începând din anul 2018, a fost hărțuită și umilită ca urmare a refuzului de a semna un act adițional ce prevedea reducerea timpului de lucru de la 8 ore la 7 ore.

18. Potrivit Art. 63 alin. 1 din Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor, „Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției.”

Astfel, Colegiul director va analiza cu prioritate excepției necompetentei materiale a C.N.C.D. în raport cu obiectul petiției, ridicată de reclamată care apreciază că aspectele sesizate sunt de competența altor instituții sau autorități publice pentru a se pronunța cu privire la raporturile de muncă .

Referitor la acest aspect, Colegiul director va constata că pot întruni elementele constitutive ale unei fapte de discriminare și faptele săvârșite cu ocazia derulării raporturilor de muncă, în măsura în care sunt îndeplinite condițiile stipulate de O.G nr.137/2000.

Discriminarea la locul de muncă se manifestă sub diverse forme, începând cu interviul de angajare și terminând cu decizia de concediere. În relațiile dintre angajați, dintre aceștia și superiorii lor și în cele dintre angajați și angajatori, pe criterii de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, apartenență politică, avere sau origine socială sau pentru altele, discriminarea poate să apară:

- la stabilirea și schimbarea condițiilor de muncă;
- în momentul stabilirii salariului;
- la stabilirea sarcinilor de serviciu și a responsabilităților;
- atunci când se fac selecții pentru programe de formare și dezvoltare profesională;
- la promovare.

Se consideră discriminare, de asemenea, orice comportament care constă în a cere sau ordona cuiva să practice o discriminare împotriva uneia sau mai multor persoane, pe oricare dintre criteriile prevăzute de lege.

În consecință, CNCD va reține spre analiza cele sesizate de petentă.

19. 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”. Astfel se poate considera discriminare

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

În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare 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).

În hotărârea dată în cazul Thlimmenos împotriva Greciei din 6 aprilie 2000, CEDO a concluzionat că „dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoage, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile”.

În concluzie, există o diferențiere dacă persoanele aflate în situații similare sunt tratate în mod diferențiat, sau dacă persoane aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic.

20. Având în vedere documentația analizată și susținerile părților, Colegiul director constată Dreptul la munca este consacrat în legislația internă și internațională astfel:

Art.1 alin.2 lit.e pct. i) din O.G 137/2000 prevede ca „Principiul egalității între cetățeni, excluderea privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:

e) drepturile economice, sociale și culturale, în special:

(i) dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare.,,

De asemenea, art 6 lit.a) din O.G 137/2000 prevede:

„Art. 6. - Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pe motiv că aparține unei rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv datorită convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă.,,

21.. În petiția cu nr. 1249/20.02.2020, petenta a făcut afirmații cu privire la un tratament discriminatoriu manifestat în relațiile de muncă fără a aduce dovezi care să ateste cele afirmate. Pe de altă parte, angajatorul a depus o serie de declarații ale unor salariați (dna ,

dna.) potrivit căroră petenta a adus acuzații nefondate unor colegi și a utilizat un limbaj neadecvat față de aceștia. Până la data deliberării, petenta nu a depus înscrisurile doveditoare referitor la care a susținut în concluziile scrise că reprezintă probe în dosarul aflat pe rolul Tribunalului București cu nr.9448/3/2020 iar prin Hotărârea nr. 7516/17.12.2020, instanța a respins acțiunea formulată de petentă, ca neîntemeiată.

22. Ordinul Presedintelui CNCD nr.144/2008, privind procedura interna de solutionare a petitiilor si sesizarilor, la art. 11 alin. 1 prevede: „, Petiția privind acte sau fapte de discriminare va cuprinde:

- a) numele, domiciliul sau reședința părților ori, pentru persoanele juridice, denumirea și sediul lor. Dacă reclamantul locuiește în străinătate, se va arăta domiciliul ales, unde urmează să i se facă toate comunicările privind soluționarea petiției;
- b) numele și calitatea celui care reprezintă partea, iar în cazul reprezentării prin avocat, numele acestuia și sediul profesional;
- c) obiectul petiției;
- d) arătarea motivelor de fapt și de drept pe care se întemeiază petiția;
- e) **arătarea dovezilor pe care se sprijină fiecare capăt de cerere;**
- f) semnătura.”

23. Colegiul, analizând petiția conform dovezilor prezentate, apreciază că nu există probe concludente și necesare care să confirme tratamentul discriminator invocat. Prin coroborarea elementelor probatorii ale dosarului în cauză, împreună cu analiza faptelor expuse de petent, Colegiul director consideră că petiția, astfel cum este prezentată, nu este de natură a evidenția niciun element de fapt, care să permită, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat copiilor petenteului, în raport cu persoanele aflate în situații analoage, pe baza unui criteriu menționat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de norma juridică. Așadar, Colegiul director constată faptul că, potrivit prevederilor art.20 alin.6) din O.G nr. 137/2000, modificată, *“persoana interesată va prezenta probe pe baza căroră poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirect, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice”*.

24. Reiterând 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 prespune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis invocat de persoana care se consideră discriminată, Colegiul observă că nu se regăsesc suficiente probe pentru a demonstra discriminarea, conform art. 2 alin.1) și art. 20 alin.6) din O.G. nr. 137/2000, republicată.

25. Având în vedere cele menționate, Colegiul director va constata că nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, potrivit art. 2 alin. 1 și art 6 lit.a) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (lipsă probe).

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. Se respinge excepția necompetenței materiale a CNCD.
2. Se constată că nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (lipsă probe).
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților: a)
b). SC Petrodesign SA, cu sediul în București, str. Căderea Bastiliei, Nr. 56-58, sector 1.

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 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 ședința de deliberări desfășurată în data de 03.02.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ANDREI – Membru, HORIA GRAMA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MARIA MOȚA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 din 24.03.2020.

ASZTALOS CSABA FERENC

Membru Colegiul Director,

Președinte CNCD

Data redactării: 10.02.2021

Redactată și motivată: M.M. și M.M

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.