



**HOTĂRÂREA nr. 251
din 10.04.2019**

Dosar nr: 34/2017

Petiția nr: 320/18.01.2017

Petent:

Reclamat: S.C Administrarea Domeniului Public București S.A

Obiect: marginalizarea petentei la locul de muncă, după ce a fost reangajată în cadrul societății, în urma unui proces câștigat la instanța de judecată împotriva părții reclamate.

I.Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul sau reședința petentului

.....

2. Numele, domiciliul sau reședința reclamanților

S.C Administrarea Domeniului Public București S.A, loc. București, Calea Vitan, nr. 154-158, sector 3, prin reprezentant legal SCA Fenechiu, Savu&Asociații, loc. București, str. Turnul Eiffel, nr. 6, sector 2.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta a fost reangajată de către partea reclamată, după ce a câștigat în instanță definitiv și irevocabil, anularea deciziei de concediere. Ca urmare a hotărârii instanței de judecată, partea reclamată a supus-o pe petentă, la un tratament diferit prin comparație cu ceilalți colegi de serviciu.

III. Procedura de citare

4. Prin adresa înregistrată cu nr.320.09.02.2017, a fost citată doamnapentru data de 20.02.2017. Procedură legal îndeplinită. Prin adresa înregistrată cu nr.1866.30.03.2017, a fost citată .. pentru data de 10.04.2017. Procedură legal îndeplinită.

5. Prin adresa înregistrată cu nr.781.09.02.2017, a fost citat *S.C Administrarea Domeniului Public București S.A* pentru data de 20.02.2017. Procedură legal îndeplinită. Prin adresa înregistrată cu nr.1866.30.03.2017, a fost citat *S.C Administrarea Domeniului Public București S.A* pentru data de 10.04.2017. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Petenta susține că la încetarea detașării din cadrul Primăriei Sectorului 3 București, partea reclamată în calitate sa de angajator a informat-o de faptul că, nu mai poate ocupa funcția deținută anterior de „inspector” și i-a oferit postul de „muncitor”. Petenta nu a fost de acord cu schimbarea postului în mod unilateral și în data de 03.07.2015, în urma unor discuții cu conducerea unității, directorul societății și șeful Serviciului Resurse Umane au încercat să o determine să semneze o notă de serviciu înregistrată sub nr. 127/03.04.2015. Nota de serviciu dacă ar fi semnat-o, ar fi însemnat acceptarea noului post și a condițiilor aferente de lucru. Petenta declară că în urma refuzului semnării notei în cauză, i s-a specificat în mod verbal că: „poate să plece din instituție!”, „...ca urmare a refuzului meu de a semna nota, mi-au spus să plec și au chemat agenții de pază pentru a fi înlăturată din incinta societății. Am fost amenințată cu concedierea de către doamna .. - Șef Serviciu Resurse Umane și Salarizare”. Urmare a acestui incident, petenta de teamă să nu fie dată afară din serviciu, și-a exercitat atribuțiile noi, fără a i se înmâna o fișă a postului în acest sens. La scurt timp petenta, a fost Cercetată în cadrul unei Comisii de disciplină, tot cu scopul de a fi intimidată, fiind sancționată la salariu cu un procent de 10% pentru o lună. Ca atare, a fost emisă (Decizia de sancționare nr. 112/28.07.2015). Dacă petenta nu a cedat presiunilor și nu a demisionat de bună voie din instituție, partea reclamată prin organizarea celei de a doua Cercetare disciplinară, decide să-i desfacă contractul de muncă în mod abuziv prin (Decizia nr. 117/04.08.2015).

7. Petenta a contestat în instanță Decizia de concediere și Tribunalul București prin (Sentința civilă nr. 2236/01.03.2016) a dispus anularea notei de serviciu și Decizia aferentă concedierii, obligând angajatorul la reintegrarea acesteia, precum și la plata a tuturor drepturilor salariale restante și a unei despăgubiri financiare conform art. 80 din C.M. Decizia instanței de judecată a fost contestată de către partea reclamată, iar Curtea de Apel București a dispus prin Decizia civilă nr. 6379/09.12.2016, menținerea sentinței anterioare, fără drept de contestare ulterioară și de punere în executare imediată. Ca urmare, instanța a dispus reintegrarea petentei pe postul deținut anterior de „Inspector”, iar partea reclamată nu a respectat acest lucru.

Așadar, petenta nu își desfășoară activitatea alături de colegii săi inspectori în cadrul Serviciului inspecție domeniul public, ci în cu totul alt spațiu. De când a fost reintegrată în activitate, partea reclamată îi aplică petentei un tratament diferit, fiind izolată de restul colegilor, nevoită să lucreze într-un spațiu din afara clădirii principale a societății, în spatele curții ADP, ce a servit inițial ca dormitor pentru muncitori. În fiecare dimineață trebuie să măture, să igienizeze toaleta, deoarece femeia de serviciu nu curăță la acel loc și este nevoită să facă ea acest lucru. „Pe peretele exterior al biroului, la un metru de geam, trece o conductă de gaz și când se sparge în birou pătrunde un miros toxic”. Petenta reclamă și faptul că după reintegrarea sa, nu i se repartizează o mașină de serviciu pentru desfășurarea activității sale de control, așa cum dețin și colegii săi. Nu a primit legitimație și telefon de serviciu, nu i s-au achitat două zile de lucru de către angajator, considerându-se că a lipsit nemotivat și nu i se repartizează o imprimantă de care să se folosească, fiind nevoită să printeze în cu totul altă parte.

8. Ca urmare a acestor fapte, petenta consideră că este discriminată la locul de muncă, pe baza încălcării principiului egalității în muncă, prin comparație cu ceilalți colegi din cadrul *biroului de control* având ca și criteriu de discriminare „hărțuirea”. Așadar, partea reclamată îi oferă petentei, condiții improprii de muncă pe motiv că nu a acceptat schimbarea postului după detașarea sa, fiind dată afară din serviciu, și pentru faptul că a câștigat cu ajutorul instanței, repunerea sa în activitate. Petenta atașează petiției,

numeroase bilete de ieșire din spital, aceasta fiind suferindă de o boală cardiacă ischemică și hipertensiune arterială, cu manifestări repetate de cefalee vertebrogenă și amețeli exacerbate de mobilizare, aflându-se sub tratament medicamentos de specialitate.

Sustinerile reclamatului

9. Partea reclamată prin reprezentant legal susține că, funcția pe care o deține petenta în cadrul societății nu este una de “inspector” așa cum susține, ci face parte din Compartimentul “Identificare de noi beneficiari”. Partea reclamată recunoaște că a existat un conflict de muncă între ea și petentă, dar acest lucru nu este relevant pentru cauza prezentată în petiție la CNCD. Acest fapt este de competența instanței de judecată ca să decidă conform dreptului muncii dacă este cazul: “Dacă petenta este nemulțumită de condițiile de muncă pe care le are, poate să se adreseze instanței Secția conflicte de Muncă și Asigurări sociale”. În privința locului unde își desfășoară petenta activitatea, partea reclamată declară că, în perimetrul societății nu se află clădiri principale și secundare, personalul societății își desfășoară activitatea în birouri aleatorii, iar igienizarea birourilor se face zilnic de către o femeie de serviciu.

În legătură cu mijloacele de transport, în speță a automobilele de serviciu pentru serviciul de control și inspecție, reclamatul declară că, societatea nu deține suficiente autoturisme pentru toți angajații. Petenta, este nevoită să se deplaseze în acest sens, cu mijloacele de transport în comun: “Petenta nici nu a avut așa mare nevoie de un automobil, deoarece s-a aflat o lungă perioadă de timp în concediu medical, acesta fiind cuprins în perioada (01.11.2016 -31.12.2016, 0-1.01.2017- 04.02.2017, 05.02.2017...)”. “Cu privire la lipsa imprimantei la care face referire petenta, partea reclamată declară că, nu toate birourile societății beneficiază de câte o imprimantă proprie”.

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, petenta a fost repusă în funcție după ce a câștigat în instanță în mod definitiv și irevocabil anularea deciziei de concediere, aplicându-i-se ulterior de către reclamat, un tratament diferit prin comparație cu ceilalți colegi de serviciu.

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. Colegiul director, în ședința de deliberări a cauzei dedusă judecății trebuie să analizeze, în ce măsură partea reclamată a manifestat un comportament hărțuitor și discriminator împotriva petentei, după întoarcerea sa în cadrul serviciului pe care și la recâștigat în instanță. Ca atare, petenta după ce s-a reîntors de pe postul pe care a fost detașată în cadrul Primăriei Sectorului 3 București, partea reclamată a decis în mod unilateral, să-i oferit un alt post decât cel ocupat anterior de inspector. Când petenta a refuzat să accepte postul oferit, care se afla mult sub pregătirea profesională a acesteia, partea reclamată a exercitat presiuni să-l accepte. Petenta a fost cercetată disciplinar în cadrul unor comisii de disciplină și a fost sancționată cu diminuarea drepturilor salariale pentru o perioadă de o lună. Ulterior acestei sancțiuni, conducerea unității a dorit să-i desfacă contractul de muncă prin demisia și prin a doua Cercetare disciplinară a decis să-i desfacă contractul de muncă în mod abuziv. Astfel, emite Decizia nr.117/04.08.2015 prin care, petenta este înlăturată din cadrul unității. Ca urmare a acestei situații, petenta îi intentează acțiune în instanță părții reclamate și câștigă în mod definitiv, cu dreptul de a fi repusă pe postul deținut anterior și cu plata salariilor neîncasate după desfacerea contractului de muncă și despăgubirile aferente. Supusă deciziei instanței de judecată, partea reclamată reangajează petenta, dar nu-i acordă postul și toate drepturile de care trebuia să beneficieze, ci din contră, o repune pe un alt post inferior și cu nerespectarea condițiilor de muncă prin comparație cu ceilalți colegi. Petentei i se repartizează un birou într-o anexă de clădire a societății, nu i se pune la dispoziție (mașină de serviciu pentru a se deplasa în control, telefon și imprimantă). Ba mai mult, dependența în care este mutată să-și desfășoare activitatea, este o cameră insalubră care, inițial a avut ca scop un vestiar pentru muncitori.

Ca atare, Colegiul director observă că, partea reclamată a manifestat o vădită atitudine de marginalizare a petentei, după ce aceasta a fost repusă în activitate așa cum a hotărât instanța de judecată. Reclamatul prin reprezentantul său legal nu combate cele declarate de petentă, din contră, susține că nu este de competența CNCD să analizeze condițiile de muncă ale petentei. Aceasta mai declară faptul că, alți colegi de muncă cu petenta beneficiază de automobil de serviciu pentru a se putea deplasa în interes de serviciu, pe când petenta este nevoită să apeleze la mijloacele de transport în comun.

Mai mult, sugerează Colegiului director faptul că, petenta nu a avut așa mare nevoie de aceste beneficii, fiind mai mult în concediu medical decât la serviciu.

Colegiul director analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art.2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art.2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată. Din acest punct de vedere, Colegiul director constată că în esență, petenta invocă vătămarea drepturilor sale prin hărțuire la locul de muncă, respectiv prin neacordarea unor drepturi ce țin de buna desfășurare a activității, după ce a fost repusă în funcție printr-o decizie definitivă a instanței de judecată. Petenta a fost dată afară de la locul de muncă de către partea reclamată, după ce a fost cercetată disciplinar de două ori și aceasta a acționat deciziile de concediere în instanță, câștigându-și ulterior toate drepturile ca și angajat, dar acestea nu s-au pus în aplicare. Din contră, partea reclamată a acționat prin acte și fapte de discriminare, hărțuind-o sistematic și creându-i un cadru intimidant și ostil.

Ca atare, Colegiul director constată că, în cauză sunt prezentate indicii de natură a prezuma că, un criteriu interzis stipulat de art. 2 alin.1) și art. 2 alin. 5) „Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”, și art. 7, alin. (b, “stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau al salariului”, din O.G. nr. 137/2000, republicată. Colegiul director, sancționează partea reclamată S.C Administrarea Domeniului Public București S.A, prin reprezentantul său legal domnul ...- Director General, cu amendă contravențională în cuantum de 2000 (două mii lei), conform art. 7, alin. 3, din O.G nr.2/2001, privind regimul juridic al contravențiilor.

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. Aspectele sesizate întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art.2, alin.1) și alin.5), „Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”, și art. 7, alin. (b, “stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau al salariului”, din O.G. nr. 137/2000, republicată.

2. Sancționarea părții reclamate S.C Administrarea Domeniului Public București S.A, prin reprezentantul său legal, domnul ...-Director General, cu amendă

contravențională în cuantum de 2000 (două mii lei), conform art. 7, alin. 3, din O.G nr.2/2001, privind regimul juridic al contravențiilor.

3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

4. O copie a hotărârii se va transmite părților.

a)

b) S.C Administrarea Domeniului Public București S.A, loc. București, Calea Vitan, nr. 154-158, sector 3, prin reprezentant legal SCA Fenechiu, Savu&Asociații, loc. București, str. Turnul Eiffel, nr. 6, sector 2.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

O copie a hotărârii se va transmite Direcției de Impozite și Taxe Locale a sectorului 2, din cadrul Primăriei sector 2, București.

Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu specificarea numărului de dosar, în termen de 15 zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20, alin. 10 al **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.**

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

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

DINCĂ ILIE– Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

LAZĂR MARIA– Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA – Membru

Redactat Gh Luminița și R.Olimpiu

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.