



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 812 din data de 13.11.2019

Dosar nr.: 325/2018

Petiția nr.: 2624/07.05.2018

Petent: ...

Reclamat:....., administratorul S.C. Chimono Com S.R.L.

Obiect: hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

.....

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamațiilor

....

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul, având funcția de director de vânzări la punctul de lucru din Pitești a firmei S.C. Chimono Com S.R.L., reclamă faptul că, în urma depunerii unei cereri privind plata orelor suplimentare efectuate, administratorul societății comerciale, dl....., l-a hărțuit printr-o serie de decizii abuzive, l-a denigrat în fața colegilor și l-a victimizat, pentru a-l constrânge să-și dea demisia.

III. Procedura de citare

4. 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, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

5. Prin adresa înregistrată sub nr. 2624/15.05.2018 a fost citat petentul, iar prin adresa înregistrată sub nr. 2862/15.05.2018 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 05.06.2018. Prin citație petentului i s-a solicitat indicarea unui criteriu de discriminare, criteriu necesar pentru calificarea unei fapte de discriminare.

6. Procedură legal îndeplinită.

7. La termenul stabilit, la ședința de audieri, ambele părți au fost absente.

8. Prin adresa înregistrată sub nr. 3297/30.05.2018 petentul depune un punct de vedere prin care aduce completări la sesizarea inițială, punct de vedere care este comunicat părții reclamate prin adresa înregistrată sub nr. 3743/12.06.2018.

9. Prin adresa înregistrată sub nr. 3467/05.06.2018 partea reclamată depune un punct de vedere, care este comunicat petentului prin adresa înregistrată sub nr. 3744/12.06.2018.

10. Prin adresa înregistrată sub nr. 3744/12.06.2018 a fost invocată din oficiu excepția de neкомпetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea

Discriminării raportat la capetele de cerere referitoare la solicitarea de plată a daunelor în cuantum de 20.000 euro, înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării.

11. Prin adresa înregistrată sub nr. 3743/12.06.2018 a fost invocată din oficiu excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării raportat la capetele de cerere referitoare la solicitarea de plată a daunelor în cuantum de 20.000 euro, înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării.

12. Prin adresa înregistrată sub nr. 4117/26.06.2018 partea reclamată depune concluzii scrise.

IV. Susținerile părților **Susținerile petentului**

13. Prin sesizarea înregistrată la CNCD sub nr. 2624/07.05.2018 petentul susține faptul că, în urma depunerii unei cereri privind plata orelor suplimentare efectuate, administratorul societății comerciale, dl....., i-a solicitat telefonic să-și prezinte demisia cu acordul părților, în caz contrar urmând a fi constrâns în acest sens.

14. Petentul arată că, urmare a refuzului său de a-și prezenta demisia, în data de 15.03.2018 dl.a venit la punctul de lucru din Pitești, ocazie cu care i-a solicitat să predea mașina de serviciu; prin retragerea mașinii de serviciu petentul susține că s-a găsit în imposibilitatea de a-și exercita atribuțiile de serviciu, acelea de vânzări prin deplasarea la domiciliul clienților.

15. Petentul arată că hărțuirea sa de către dl. ...a continuat, prezentând o serie de fapte ale reclamatului, astfel: în data de 21.03.2018 a comunicat personal la punctul de lucru din Pitești o notificare privind programul de lucru al angajaților, notificare prin care petentului i se stabilește un program diferit față de cel al colegilor de la punctul de lucru; în data de 11.04.2018 i-a solicitat petentului printr-o adresă transmisă pe e-mail să predea talonul și asigurarea mașinii de serviciu, deși predarea autoturismului a avut loc cu 24 de zile în urmă; în data de 14.04.2018 a trimis prin șoferul firmei o adresă prin care îi solicită petentului să părăsească locul de muncă întrucât nu se găsește în programul de lucru stabilit diferit pentru dumnealui; în data de 23.04.2018 emite o decizie prin care îi modifică petentului locul de desfășurare a activității, acesta fiind stabilit la depozitul firmei unde nu există birouri, scaune sau grup sanitar și unde nu are cheie de acces; în data de 03.05.2018 l-a bruscat pe petent în încercarea de a-l da afară de la sediul punctului de lucru din Pitești, str. Târgu din Vale nr. 56, situație în care petentul a apelat serviciul de urgență 112, solicitând asistență la fața locului.

16. În punctul de vedere înregistrat sub nr. 3297/30.05.2018 petentul își completează sesizarea inițială. În cadrul punctului său de vedere petentul solicită plata daunelor în cuantum de 20.000 euro, înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării, fiindu-i încălcat dreptul la muncă, dreptul la o remunerație echitabilă, dreptul la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, dreptul la protecție împotriva șomajului, precum și principiul egalității de tratament. În continuare, în susținerea afirmațiilor sale, petentul reiterează actele de hărțuire la care a fost supus în perioada 09.03.2018 -10.05.2018 de către....., arătând că în data de 10.05.2018 i-a fost comunicat preavizul de concediere în urma reorganizării societății și a desființării postului de director de vânzări la punctul de lucru din Pitești.

17. În punctul de vedere înregistrat sub nr. 3297/30.05.2018 petentul nu specifică criteriul de discriminare care a stat la baza tratamentului advers invocat.

Susținerile părții reclamate

18. Prin punctul de vedere depus și înregistrat sub nr. 3467/05.06.2018 partea reclamată arată că petentul a fost concediat ca urmare a reorganizării și restrângerii activității S.C. Chimono Com S.R.L., fiind vorba despre rațiuni care nu au legătură cu persoana salariatului sau cu comportamentul acestuia.

19. În continuare, partea reclamată susține că petentul și-a manifestat nemulțumirea față de intenția sa de a-i desființa postul, devenind violent verbal și proferând diverse amenințări la adresa sa; ca urmare, de la momentul comunicării intenției de desființare a postului de director vânzări, mai exact de la începutul lunii martie a anului 2018, petentul a început să desfășoare o serie de acțiuni sistematice de amenințare la adresa sa, acestea creându-i o puternică stare de temere cu privire la siguranța și viața sa, temere care l-a determinat să depună o plângere penală.

20. În final, partea reclamată susține că aspectele sesizate de petent sunt nereale, nefondate și nu constituie fapte de discriminare.

21. Prin concluziile depuse și înregistrate sub nr. 4117/26.06.2018 partea reclamată, prin avocat..., solicită admiterea excepției de necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării raportat la capetele de cerere referitoare la solicitarea de plată a daunelor în cuantum de 20.000 euro, înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației anterioare discriminării.

22. În continuare partea reclamată arată că petentul nu invocă săvârșirea unor fapte de discriminare pe baza unui criteriu de discriminare, conform art. 2 alin 1 din prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

VI. Motivele de fapt și de drept

23. **În fapt**, Colegiul director reține că petentul reclamă o serie de decizii/măsuri ale administratorului S.C. Chimono Com S.R.L., care preced desfacerea contractului de muncă a petentului pentru motive care nu țin de persoana salariatului (art. 65 Codul Muncii) și care au condus la crearea unui cadru ostil, degradant, având ca ultim scop determinarea petentului de a-și da demisia, încalcându-i acestuia dreptul la muncă.

24. **În drept**, luând act de plângere precum și de obiectul acesteia astfel cum este formulat, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

25. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, art. 2 alin.1, constituie discriminare *„orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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”*.

26. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoge sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;

b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;

c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege,
d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

27. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, 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”*.

28. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată. 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, și 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.

29. În cazul hărțuirii, raportul de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată este direct, iar acest aspect rezultă din însăși prevederile art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Astfel, hărțuirea reprezintă manifestarea oricărui comportament, pe baza unuia dintre criteriile prevăzute de lege, care „duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. Acest element constitutiv al hărțuirii permite reținerea acelor comportamente care, chiar dacă nu au fost săvârșite cu intenție, produc efectul de realizare al unui cadru definit ca „intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.

30. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, *„constituie victimizare și se sancționează contravențional orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării”*.

31. Raportat la faptele descrise de către petent și în urma analizării probatoriului depus la dosar, Colegiul director observă faptul că partea reclamată, prin diverse notificări/decizii adresate fie petentului, fie întregului colectiv din cadrul punctului de lucru Pitești, stabilește condiții diferite de muncă pentru petent față de colegii acestuia, precum program de lucru diferențiat sau mutarea petentului de la punctul de lucru principal la un punct de lucru secundar, utilizat ca depozit.

32. Pentru a se putea analiza dacă diferența de tratament invocată de petent poate fi interpretată ca o faptă de discriminare în sensul dispozițiilor art. 2 din Ordonanța de Guvern nr. 137/2000, este necesară identificarea unuia din criteriile prevăzute de alin. 1 al art. 2 sau a oricărui alt criteriu care să reprezinte temeiul aplicării de către angajator a tratamentului diferențiat.

33. Condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată, constituind însăși 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.

34. Colegiul director, potrivit înscrisurilor depuse la dosarul cauzei, constată că petentul invocă un tratament defavorizant venit din partea părții reclamate, cu privire la îngrădirea dreptului la muncă. Însă, în sesizarea supusă judecării Consiliului, nu se regăsește nici o referire la identificarea punctuală a criteriului protejat. Or, nu se poate reține existența unor fapte de discriminare în lipsa unui criteriu de discriminare, care

reprezintă un element fundamental pentru ca o faptă să poată fi calificată ca fiind discriminatorie.

35. În consecință, Colegiul director constată că în speță nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținut un criteriu de discriminare.

Față de cele de mai sus, în temeiul art.20 alin.(2) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate nu constituie fapte de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; lipsă criteriu;
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

POPA CLAUDIA – Membru

SANDU TATIANA VERONICA – Membru

Motivată și tehnoeditată I.D./S.M.D.

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 tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.