



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 210
din 01.09.2010

Dosar nr: 3/2010

Petiția nr: 120/06.01.2010

Petenți: B M

Reclamat: S.C. Salubris S.A. Iași

Obiect: tratament abuziv și discriminator

I. Numele și domiciliul părților

I.1. Numele și domiciliul petentului

I.1.1. B M

I.2. Numele și sediul reclamatei

I.2.1. S.C. Salubris S.A. Iași, Șos. Națională nr. 43, Iași, județul Iași

II. Obiectul sesizării

Petenta arată că este supusă unui tratament abuziv și discriminator.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

Petenta consideră că este supusă unui tratament abuziv și discriminator de către șeful departamentului din cadrul societății reclamate.

IV. Procedura de citare

Părțile au fost citate pentru 09.03.2010 (filele 16-17).
La audierea din 09.03.2010 părțile nu s-au prezentat.
Procedura de citare a fost legal îndeplinită.



V. Susținerile părților

Petenta, prin petiția înregistrată la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD) cu **nr. 120/06.01.2010** (filele 1-10 din dosar), arată următoarele:

- șeful departamentului din cadrul societății reclamate are o atitudine și aplică un tratament abuziv și discriminator față de ea;
- a fost angajată la societatea reclamată în anul 2004;
- s-a instituit o practică de hărțuire a persoanelor care au refuzat să-și dea demisia de bună voie;
- postul ei s-a desființat, astfel și-a pierdut locul de muncă.

Anexează documente în susținerea cauzei (filele 11-12).

Reclamata a depus punct de vedere la dosar, înregistrat la CNCD cu **nr. 1610/01.03.2010** (filele 19-23), prin care arată următoarele:

- s-a creat o nouă structură, astfel s-a desființat postul ocupat de petentă;
- premiile individuale diferențiate au fost acordate în funcție de gradul de îndeplinire a sarcinilor;
- acuzațiile de hărțuire sunt nefondate și neprobate;
- angajatorul nu a urmărit desfacerea contractului de muncă, oferind un alt loc de muncă în cadrul societății, refuzat de petentă.

Anexează documente în susținerea cauzei (filele 24-69).

VI. Motivele de fapt și de drept

În fapt, Colegiul Director reține că prin **Decizia nr. 460/15.12.2009** a încetat contractul individual de muncă dintre petentă și reclamată, în urma desființării postului. Petentei i s-a oferit posibilitatea de a lucra în continuare la societatea reclamată, ca operator comercial în cadrul Biroului Executări Silite, prin **Notificarea nr. 45502/02.12.2009**.

În drept, Colegiul Director reține următoarele:

Constituția României, prin art. 16 alin. 1 garantează dreptul la egalitate: „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări”.

Protocolul nr. 12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art 1 prevede interzicerea generală a discriminării: „Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație.”

Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), republicată, la art. 2 alin. 1 stabilește: „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.”

Conform art 2, alin. (4) din **O.G. nr. 137/2000**, republicată: „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.”

Art. 2 alin. 5 stabilește: „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.”

În domeniul egalității în activitatea economică și în materie de angajare și profesie **O.G. nr. 137/2000**, republicată, prevede:

„Art. 5

Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența sa la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, de sexul sau orientarea sexuală, de vârstă sau de apartenența sa la o categorie defavorizată.

Art. 6

Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

- a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- e) aplicarea măsurilor disciplinare;
- f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

Art. 7

(1) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în muncă o persoană pentru motivul că aceasta aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate ori din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

(2) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea ocupării unui post prin anunț sau concurs, lansat de angajator ori de reprezentantul acestuia, de apartenența la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, de vârstă, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților, cu excepția situației prevăzute la art. 2 alin. (9).

(3) Persoanele fizice și juridice cu atribuții în medierea și repartizarea în muncă vor aplica un tratament egal tuturor celor aflați în căutarea unui loc de muncă, vor asigura tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă accesul liber și egal la consultarea cererii și ofertei de pe piața muncii, la consultanță cu privire la posibilitățile de ocupare a unui loc de muncă și de obținere a unei calificări și vor refuza sprijinirea cererilor discriminatorii ale angajaților. Angajatorii vor asigura confidențialitatea datelor privitoare la rasa, naționalitatea, etnia, religia, sexul, orientarea sexuală sau a altor date cu caracter privat care privesc persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

Art. 8

Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea angajaților de către angajatori, în raport cu prestațiile sociale acordate, din cauza apartenenței angajaților la o anumită rasă, naționalitate, origine etnică, religie, categorie socială sau la o



categorie defavorizată ori pe baza vârstei, sexului, orientării sexuale sau convingerilor promovate de ei.

Art. 9

Prevederile art. 5-8 nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului angajatorului de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde cerințelor ocupaționale în domeniul respectiv, atât timp cât refuzul nu constituie un act de discriminare în sensul prezentei ordonanțe, iar aceste măsuri sunt justificate obiectiv de un scop legitim și metodele de atingere a aceluia scop sunt adecvate și necesare."

Colegiul Director constată că faptele descrise de petentă ca fiind abuz și discriminare nu pot fi reținute ca fiind discriminare sau hărțuire, întrucât aceste fapte sunt caracterizate prin existența unui criteriu (cum ar fi apartenență etnică, religie, vârstă, sex etc., sau orice alt criteriu), petenta însă nu a invocat un anumit criteriu. Prin urmare faptele prezentate în petiție nu intră sub incidența **O.G. nr. 137/2000**, republicată. Ele, în situația probării, pot reprezenta eventual alte fapte, cum ar fi abuzuri (termen utilizat și de petentă), dar care nu pot fi sancționate de către CNCD.

Privind desfacerea contractului de muncă, Colegiul Director constată că în urma restructurării societății petentei i s-a oferit un alt loc de muncă în cadrul societății reclamate, refuzat de petentă.

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 de voturi ale membrilor prezenți la ședință

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Faptele prezentate în petiție nu reprezintă discriminare, conform art. 2 al **O.G. nr. 137/2000**, republicată;
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica petentului.

VII. Modalitatea de plată a amenzii: —

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal 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

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru



PANFILE ANAMARIA – Membru



VASILE VASILE-ALEXANDRU – Membru



VLAȘ CLAUDIA SORINA – Membru



Data redactării 07.09.2010

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

