



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: cncd@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 367
din 25.11.2010**

Dosar nr.: 467/2009

Petiția nr.: 10382/23.11.2009

Petent: T A R

Obiect: discriminare la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1 Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

I.1.1 T A R , cu domiciliul în

I.2 Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.2.1 S.C. Romania Hypermarche S.A., cu sediul în București, str.Lipscani nr.104, et.4, sector 3

II. Obiectul sesizării, descrierea presupusei fapte de discriminare și susținerea părților

2.1 Petentul, angajat la S.C. Romania Hypermarche S.A., sesizează anumite evenimente care s-au petrecut în cadrul punctului de lucru din șos.Vergului nr.20 la departamentul informatic. Petentul susține că a fost discriminat pe criteriu de gen, de situație și de convingeri de către membrii comisiei de cercetare disciplinară, precum și de membrii conducerii care au luat la cunoștință și au aprobat actul de sancționare disciplinară. Petentul acuză de hărțuire la locul de muncă pe dna P M , dl.C. G , dl.N S și de hărțuire și înlesnire(complicitate) la hărțuire pe dl.D R , dl.E I , DL.D D , dl.A B .

2.2 Petentul comunică faptul că este atacat la nivel personal și identificat ca o potențială victimă de către cei reclamați, deoarece nu s-a angajat prin „relații”, ci pe calea unui târg de muncă. Petentul consideră că ceilalți colegi din departament îl văd ca o „amenințare”.



2.3 Din raportul de investigație făcut la societatea reclamată de către echipa de investigație a Consiliului, reiese din declarațiile persoanelor invocate că petentul, din momentul angajării și până în momentul încetării contractului de muncă nu a reușit să se integreze în colectivul din care făcea parte. În general, activitatea petentului era de helpdesk (rezolvarea problemelor aduse la cunoștință de utilizatori), iar în momentul în care a apărut o greșeală în modul de soluționare a unei probleme de pe helpdesk, acesta a susținut că cineva uneltește împotriva lui, „furându-i” parola, logându-se în locul lui și postând în mod deliberat o soluție greșită. Persoanele acuzate de discriminare susțin că au existat mai multe situații în care s-a discutat despre activitatea profesională a petentului, atât în departament cât și la nivelul conducerii. Doamna P M prezintă comunicarea deficitară cu petentul și susține că nu a făcut o discriminare de gen, nu-i consideră „porci” pe bărbați și nu l-a tratat diferit pe petent pe criteriu de gen.

III. Procedura de citare

3.1 Prin adresele înregistrate cu nr.2743 și 2744 din 09.04.2010, a fost citat domnul T A R , respectiv S.C. Romania Hypermarche S.A. pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 06.05.2010.

IV. Motivele de fapt și de drept

4.1 În drept, Colegiul Director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, 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-si găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă** (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Suede, parag.60, 23 iunie 1993, Hoffman c/Autriche, parag.31, 28 septembrie 1995, Spadea et Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

4.2 În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv**. (vezi Sermide SpA v. Cassa Conguaglio Zuccheri and others, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) v. Council of the European Union and Commission of the European Communities, Cauza C-146/91, 1994 ECR I-4199; Cauza C-189/01 Jippes and



others 2001 ECR I-5689, para 129; Cauza C-149/96 Portugal vs. Council 1999 ECR I-8395 oara.91)

4.3 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, republicata, 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, 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. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă 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.

5.4 În speță, analizând petiția, așa cum este formulată, Colegiul Director reține că petentul salariat la o societate comercială în departamentul informatic sesizează că a fost supus unui tratament posibil discriminatoriu pe criteriu de gen, de situație și de convingeri. Din susținerile părților și din raportul de investigație, Colegiul Director este de opinie că nu se poate stabili o legătură de cauzalitate între cele prezentate de petent, respectiv modul cum a fost făcută cercetarea disciplinară a acestuia precum și faptul că ar fi fost hărțuit la locul de muncă, și criteriile invocate de acesta. Referitor la afirmațiile făcute de doamna P M, invocate de petent, la adresa persoanelor de sex masculin, Colegiul Director analizând probatoriul depus la dosar nu poate reține probe pentru aceste afirmații.

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 în petiție nu constituie acte/fapte de discriminare potrivit dispozițiilor art.2 alin.1 din O.G.137/2000, republicată;
- 2.Lipsă probe referitor la afirmațiile făcute de doamna P M, la adresa persoanelor de sex masculin;
2. Clasarea petiției;



3. Se va răspunde petentului în sensul celor hotărâte;
4. O copie a hotărârii se va transmite părților.

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 la instanța de contencios administrativ, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință:

ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru

GERGELY Dezideriu – Membru

HALLER Istvan – Membru

NIȚĂ Dragoș Tiberiu – Membru

POP Ioana Liana – Membru

VASILE Vasile Alexandru-Membru

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.

