



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

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

HOTĂRÂREA NR. 444 din 10.07.2013

Dosar nr.: 209/2013

Petiția nr.: 1295/28.02.2013,

Petentă: S. G.

Reclamată: SC Medcover SRL

Obiect: cercetat și sancționat disciplinar de către angajator deoarece și-a exprimat părerea despre imaginea societății pe o pagină de socializare, Facebook.

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentei

I.1.1. S. G., cu domiciliul în București

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatei

I.2.1. SC Medcover SRL, cu sediul în București

II. Descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Plângerea vizează cercetarea disciplinară, respectiv sancționarea petentului de către angajator deoarece acesta a făcut comentarii denigratoare la adresa societății, în mod public, pe paginade socializare Facebook.

III. Procedura de citare

3.1. 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.

3.2. Prin adresele înregistrate cu nr. 1295/13.03.2013 și nr. 1726/13.03.2013 părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 08.04.2013. La termen părțile au fost absente.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

4.1.1. Petentul, medic la SC Medcover, aflându-se în timpul liber, a primit o reclamă a societății pe site-ul de socializare Facebook. Datorită politicilor Facebook în această reclamă era întrebat ce părere are despre serviciile Medcover. Petentul a afirmat următoarele : **“G. S.: îmi permit o întrebare, mai exact ce face Medcover pentru inima ta? Nu pe FB se face marketing, ci prin bannere în oraș, prin reclame la tv, prin articole în ziare de mare tiraj...dar ei tot varianta mai ieftină aleg.... și cu**

riscul de a ma repeta, ce face Medicover pentru inima ta? De ce ar fi Medicover mai bun ca alte clinici private în profilaxia bolilor cardice? sper să vad un răspuns curând, dar nu prea cred, ... Să terminăm cu promovarea asta de 2 lei, deoarece publicitatea adevărată se plătește la literă sau secundă...Hai să ne vedem de treabă...”

4.1.2. Petentul susține că nu a proferat injurii, nu a folosit limbaj neadecvat, nu a colomniat sau insultat.

4.1.3. Având în vedere cele de mai sus, în data de 21.02.2012, petentul a fost chemat urgent la sediul societății, punându-i-se în vedere faptul că va fi cercetat disciplinar și concediat disciplinar datorită opiniei sale.

4.1.4 Petentul consideră că acest demers este nu doar profund abuziv ci și discriminatoriu, întrucât datorită opiniilor și concepțiilor personale, este pus în situația de a avea contractul individual de muncă încetat pentru motiv disciplinar.

4.1.5. În drept, petentul invocă prevederile Constituției României, OG nr. 137/2000R precum și prevederile Convenției Europene a Drepturilor Omului.

Susținerile reclamatei

4.2.1. Reclamata susține că fapta petentului reprezintă abatere disciplinară și sancțiunea, respectiv diminuarea drepturilor salariale cu 10% pe o perioadă de 3 luni este legală, întrucât petentul avea obligația, în conformitate cu prevederile contractului colectiv de muncă, fișa postului și ROI să nu denigreze imaginea societății. (Secțiunea A II alin 2.1 lit n din ROI: *Constituie abatere disciplinară și se sancționează corespunzător lipsa de respect față de conducerea Societății și față de prestigiul acesteia; Săvârșirea unor fapte ce dăunează prestigiului instituției.... reclamații calomnioase și/sau nefondate în sfera Societății, prin care se aduc prejudicii morale și materiale acesteia, cum ar fi pierderea încrederii unor clienți, renunțări la contractarea unor lucrări, sistarea sau suspendarea unor lucrări, crearea unei imagini nefavorabile societății, conducerii acesteia sau salariilor ei..*

4.1.2. Dacă petentul avea vreo nemulțumire exista posibilitatea ca ceastă nemulțumire să fie discutată cu conducerea societății.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul reține că obiectul petiției vizează sancțiunea aplicată de către angajator petentului pentru comentariul negativ postat pe pagina de Facebook.

5.2. În drept, alizând faptele reținute în petiție, **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-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

5.3. 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.**

5.4. 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, republicată, Colegiul Director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage 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. 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 acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

5.5. Examinând sesizarea petentului și dispozițiile legale incidente, Colegiul Director trebuie să constate existența unui drept încălcat, pe baza unui criteriu interzis de lege, fără o justificare obiectivă, în măsura în care, o altă persoană aflată în aceeași situație, a fost tratată diferit. În acest sens, petentul susține că dreptul încălcat este cel la libera opinie, iar criteriul în baza căruia a fost discriminat este cel de angajat al societății.

Prin urmare, petentul consideră că sancțiunea care i-a fost aplicată este în strânsă legătură cu faptul că este salariatul societății, dacă era o persoană care nu avea calitatea de angajat cu siguranță tratamentul sau reacția nu era aceeași.

5.6. Din documentele depuse la dosar, Colegiul reține că petentul, avea calitatea de angajat al societății în momentul în care a postat acel comentariu pe pagina de socializare, Facebook. De asemenea, Colegiul reține că acesta avea obligația, potrivit CCM, fișei postului și ROI, să nu aducă prejudicii morale sau de imagine societății.

5.7. Astfel, Colegiul reține, avînd în vedere obligațiile petentului de a respecta anumite norme deontologice, că reacția angajatorului nu încalcă prevederile art. 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000R. Întocmai această calitate de angajat a petentului face ca reacția angajatorului să nu fie discriminatorie. Altfel spus, Colegiul constată că tratamentul este justificat, întrucât comentariul nu venea de la o oarecare persoană ci de la un angajat al societății care a semnat un contract la angajare, prin care se obliga să nu denigreze imaginea acesteia.

Totodată, Colegiul susține ideea potrivit căreia, petentul trebuia și putea să se adreseze direct angajatorului cu privire la nemulțumirile sale și în felul acesta, neînțelegerile dintre aceștia puteau să fie soluționate potrivit Regulamentului. .

5.8. De asemenea, Colegiul face precizarea clară, potrivit căreia acesta nu ia în discuție și, prin urmare, nu se pronunță cu privire la sancțiunea aplicată. Aceasta poate fi contestată potrivit prevederilor legale în vigoare în instanța de judecată.

Prin urmare, Colegiul director nu poate reține reacția acțiunea reclamatei ca fiind o faptă de discriminare, în sensul prevederilor art. 2 alin.1 din OG nr. 137/2000R.

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. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin 1 din OG nr. 137/2000 republicată
2. Clasarea dosarului
3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

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 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

BERTZI Theodora – Membru

HALLER Istvan – Membru

LAZĂR Maria – Membru

STANCIU Claudia - Membru

Data redactării: 19.12.2012

Redactat și motivat A. C. F.

A. P.

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.