



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

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

**HOTĂRÂREA NR. 511
din 29.10.2009**

Dosar nr: 152/2009

Petiția nr: 3687/02.04.2009

Petentii: M (M A

Reclamat: K T – Manager, superior ierarhic al petentei și S.C. Procter & Gamble Marketing România S.R.L.,

Obiect: discriminare și hărțuire la locul de muncă datorită afecțiunii și a convingerilor (diferențe de opinie)

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentiiului

I.1.1. M (M) A , cu domiciliul în str.

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1. K T , cu domiciliul procedural la sediul S.C. Procter & Gamble Marketing România S.R.L., loc. București, Bd. Dimitrie Pompeiu, nr.9-9A, clădirea a2-a, sector 2, Departamento Braun

I.2.2. S.C. Procter & Gamble Marketing România S.R.L., cu domiciliul procedural în loc. București, Bd. Dimitrie Pompeiu, nr.9-9A, clădirea a2-a, sector 2, Departamento Braun

II. Obiectul sesizării

2.1. Obiectul petiției vizează discriminarea și hărțuirea petentei la locul de muncă datorită afecțiunii de care suferă și a convingerilor (diferențe de opinie).



III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1. Prin plângerea nr. 3687 din data de 02.04.2009, petenta arată că dna. K T precum și reprezentanții companiei au făcut front comun împotriva sa pentru a o determina să plece din departament și ulterior din companie. Astfel, se arată că datorită bolii de care suferă precum și a convingerilor sale, au fost dispuse o serie de măsuri de către părțile reclamate, ce au avut în vedere restrângerea responsabilităților, lista de clienți, solicitarea abuzivă de a depune adeverințe de concediu medical, solicitarea predării mașinii de serviciu, laptop etc. Petenta arată că urmare demersurilor sale în cadrul companiei a primit un număr limitat de clienți, nu are subordonați iar responsabilitățile sale au fost limitate. Acțiunile dispuse împotriva petentei sunt considerate acte de discriminare și hărțuire.

IV. Procedura de citare

4.1. 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.

4.2. Prin adresa nr. 3833 din 06.04.2009 a fost citată petenta. Prin adresa nr. 3832 din 06.04.2009 a fost citată reclamata, doamna K T. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 05.05.2009. La termen s-a prezentat petenta, prin apărători aleși, care au solicitat extinderea cadrului procesual, sub aspectul calității procesuale pasive, prin includerea în cauză a S.C. Procter & Gamble Marketing România S.R.L. în calitate de angajator al petentei. De asemenea, s-a solicitat investigație la sediul companiei.

4.3. Prin rezoluția nr. 7 din 05.05.2009., s-a dispus efectuarea de investigații de către C.N.C.D. la sediul S.C. Procter & Gamble Marketing România S.R.L. În data de 21.05.2009, respectiv 04.06.2009 s-a desfășurat investigația în speță iar raportul de investigație a fost depus la dosar.

4.4. Colegiul a acordat un nou termen de audieri la data de 14.07.2009. Prin adresa nr. 5670 din 03.06.2009, 5672 din 03.06.2009 și adresa nr. 5671 din 03.06.2009 au fost citate petenta și părțile reclamate. La termen s-au prezentat petenta și S.C. Procter & Gamble Marketing România S.R.L., prin reprezentant, avocat ales. La termen, părțile au depus înscrisuri.

4.5. Partilor li s-a acordat termen pentru concluzii scrise la data de 27.07.2009. Prin adresa nr. 7217 din 28.07.2009, S.C. Procter & Gamble Romania SRL a depus concluzii scrise. Petenta nu a depus concluzii scrise.

V. Susținerile părților

Susținerile petentei

5.1.1. Petenta arată că este angajată a companiei S.C. Procter & Gamble Marketing România S.R.L. din anul 2007 și, începând cu data de 01.07.2008, a fost

promovată pe poziția de Unit Manager Braun România și Moldova, în cadrul departamentului "Customers Business Development", având-o ca superior pe S U T. La data de 01.08.2009, Svetla Uzunova a fost înlocuită de dna. K T. Petenta arată că în perioada 27-29 august 2009 a fost în concediu medical.

5.1.2. La data de 24.09.2009, în timpul programului de lucru, petenta a avut o discuție cu reclamata despre activitățile specifice. În timpul discuției, reclamata a început să-i reproșeze acesteia că nu este mulțumită de performanțele ei și îi "recomandă" să părăsească departmentul pentru că este bolnavă, motivând că are un prieten care suferă de aceeași boală care acum nu este bine deloc, nu mai poate călători, munci și același lucru i se va întâmpla și ei. După reproșuri i-a spus că dacă nu va părăsi de bunăvoie departmentul îi va face un Plan de îmbunătățire a activității care îi va afecta cariera în companie. Petenta susține că i-a solicitat reclamatei să-i comunice și motivele obiective pentru care s-a declarat nemulțumită de munca sa. În cadrul unei întâlniri ulterioare (la două zile), pe care petenta a înregistrat-o audio, reclamata i-a comunicat doar alte motive și i-a sugerat că ar putea să comunice celor de la Resurse umane, informațiile cu privire la boala sa, pentru a fi mutată pe o altă poziție. Petenta arată că la a treia întâlnire care a avut loc între ea și reclamată, aceasta din urmă i-a prezentat un Plan de Îmbunătățire a Activității și a precizat că trebuie să înțeleagă situația și să-l semneze, fără a mai pune alte întrebări. Petenta a refuzat semnarea acestui plan, comunicand și faptul că urmează a fi în concediu, reclamata precizând: "nu-mi pasă de concediul tău, necesitățile clienților sunt continue și tu trebuie să livrezi". Petenta arată că pe parcursul discuțiilor avute cu reclamata, aceasta a țipat în repetate rânduri, a amenințat-o și a folosit un limbaj injurios.

5.1.3. La întoarcerea din concediu, reclamata i-a comunicat că trebuie să elibereze biroul deoarece „L N .. este responsabilă pentru toate afacerile Braun în România, și vom vedea ce vom face cu tine”. Așadar, petenta susține că din acel moment i s-au luat toate responsabilitățile, clienții și biroul. A fost obligată să-și mute laptop-ul și ceea ce îi aparținea la "noul birou", care era în zona de așteptare clienți, lângă ușă. De asemenea, petenta susține că tot în aceeași perioadă, reclamata i-a spus, de mai multe ori, în fața colegilor săi și a celor care se aflau lângă birou, că biroul acesteia a fost mutat lângă ușă ca semn al faptului că va fi concediată. Petenta susține că managerul a ignorat-o în mod voit, deși birourile erau apropiate, și nu i-au fost trasate responsabilități.

5.1.4. Petenta arată că urmare acestor fapte a depus plângeri la departamentul de resurse Umane și la Managerul General, domnul J M , având ca obiect reluarea responsabilităților, a clienților și a locului de muncă, precum și discriminarea pe motiv de boală și hărțuirea la care a fost supusă de către superiorul său. Reacția celor de la Resurse umane a fost aceea de a-i oferi un alt post în cadrul companiei, lucru pe care l-a refuzat, deoarece această poziție însemna o cădere în plan ierarhic.

5.1.5. Petenta arată că urmare demersurilor sale, în luna februarie 2009, i s-a redat biroul, în mod oficial. Dar au început alte probleme: i s-a luat în mod abuziv ecusonul, i s-a cerut să predea laptop-ul, mașina și telefonul de serviciu, i s-au dat în gestiune doar 3 clienți cu care avea colaborări sporadice, nu mai avea niciun om în subordine, responsabilitățile i-au fost redade parțial și foarte sumar, nu i s-a mărit salariul, deși avea mai mult de 6 luni pe această poziție. Petenta consideră că a fost hărțuită de departamentul Resurse Umane, care i-a solicitat în regim de urgență depunerea adevierințelor de concediu medical, fiind amenințată cu concedierea.



5.1.6. Petenta arată că la data de 13.05.2009 i-a sosit acasă decizia de concediere, datată cu data de 11.05.2009. În acest sens, petenta crede că decizia de concediere a venit ca urmare sesizării Consiliului, ceea ce în opinia sa consideră că este o victimizare.

Sușinerile S.C. Procter & Gamble Marketing România S.R.L., precum și ale doamnei K T

5.2.1. S.C. Procter & Gamble Marketing România S.R.L. solicită respingerea acuzațiilor de discriminare ca neîntemeiate. Părțile reclamate arată că petenta este salariată companiei, ocupând funcția de Unit Manager Braun România și Moldova, în cadrul departamentului "Customers Business Development". Referitor la acuzația de hărțuire din partea departamentului de resurse umane, acesta a confirmat că solicitarea adeverințelor medicale s-a realizat în baza regulamentelor interne. Solicitarea a fost realizată întotdeauna după expirarea perioadei în care petenta trebuie să depună certificatele medicale potrivit procedurilor interne și nu a fost niciodată menționată concedierea.

5.2.2. Succesiunea imediată de mai bine de 8 concedii medicale (din 28.11.2008 până la 30.01.2009) a atras solicitarea companiei să returneze bunurile acordate în vederea desfășurării activității profesionale (mașina, laptop) salariată neputând anticipa momentul reluării activității. Ulterior solicitărilor de a depune adeverințele de concediu, angajata a revenit la muncă. Având în vedere perioada considerabilă de concediu medical luată de către petentă, compania a căutat oportunitatea unui post care să fie mai puțin solicitant din punct de vedere al deplasărilor și care ar fi presupus schimbarea liniei de raportare către un alt manager. Angajata a analizat timp de câteva zile această oportunitate refuzând însă poziția respectivă, cu toate că a fost asigurată și în scris că poziția este pe același nivel ierarhic și nu implică diminuări salariale, urmând să beneficieze în continuare de aceleași facilități (mașină, laptop, telefon, etc).

5.2.3. Se arată că în data de 23.02.2009 petenta a fost înștiințată de către directorul departamentului să își reia responsabilitățile de lucru pentru poziția de Unit Manager Braun România și Moldova. În acest moment petenta a refuzat să își reia atribuțiile fiind atenționată și în scris de către directorul de resurse umane prin notificarea nr. 11825.02.2009 și notificarea nr. 127/02.03.2009, aceasta din urmă solicitând și predarea bunurilor în cazul în care refuză să își ia la cunoștință și să îndeplinească atribuțiile de serviciu. Drept consecință, în data de 02.03.2009, reprezentanții companiei au solicitat predarea bunurilor, ordin ignorat de către angajată.

5.2.4. Referitor la solicitarea conducerii P&G de a preda laptop-ul, telefonul și autoturismul de serviciu, partea reclamată precizează că aceste lucruri s-au întâmplat ca urmare a refuzului petentei de a-și îndeplini atribuțiile de serviciu, caz în care nu se mai justifică prezența acestor obiecte în proprietatea acesteia.

5.2.5. Referitor la clienții de care se ocupa petenta, se precizează că aceștia nu aparțineau exclusiv petentei, clienții aflându-se în portofoliul S.C. Procter & Gamble Marketing România S.R.L., angajatorul având dreptul, în temeiul dispozițiilor art. 40 din Codul muncii, să stabilească organizarea și funcționarea unității. Întrucât o parte dintre clienții cu care colabora compania prin intermediul petentei au exprimat nemulțumiri

față de activitatea acesteia, s-a decis o nouă realocare a clienților P&P. Astfel, petentei i s-au alocat alți clienți pentru a continua colaborarea, însă drepturile salariale și beneficiile de care beneficia aceasta nu au fost afectate.

5.2.6. Arată că petenta a adresat o plângere departamentului de resurse umane în data de 10.02.2009, prin care aducea la cunoștință managerului HR un comportament abuziv din partea superiorului, doamna K T. Ca urmare a acestei sesizări, departamentul de resurse umane a demarat o anchetă internă prin care a analizat comportamentul superiorului, aducând la cunoștința conducerii companiei incidentul raportat. În urma efectuării verificărilor de rigoare, la data de 05.09.2009 petentei i s-a adus la cunoștință concluzia investigației, și anume faptul că aspectele sesizate nu pot constitui discriminare sau abuz.

VI. Motivele de fapt și de drept

6.1. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul Director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul Director, analizează în strânsă legătură 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.

6.5. Colegiul Director, analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele art.2 al O.G. nr.137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu, unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire sau preferință, și care circumstanțiat la situația petentului/petentei (petenților/petentelor), ipso facto, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoage sau comparabile, datorită unor criterii determinate și care are ca scop sau 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.

6.6. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constituive ale 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.

6.7. În analiza prezentei spețe, Colegiul Director ia act de prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă. În acest sens, potrivit art.2 privind conceptul de discriminare: (1) În sensul prezentei directive, „principiul egalității” reprezintă absența oricărei discriminări directe sau indirecte, bazate pe unul din motivele menționate în art. 1.

6.8. Potrivit alin.2 lit. a al Art. 2: ”În sensul alin. (1): o discriminare directă se produce atunci când o persoană este tratată într-o manieră mai puțin favorabilă decât



este, a fost sau va fi tratată într-o situație asemănătoare o altă persoană, pe baza unuia dintre motivele menționate în art. 1 (religie sau convingeri, handicap, vârstă, orientare sexuală)

Potrivit art. 2 alin.2 lit.b din Directivă „o discriminare indirectă se produce atunci când o dispoziție, un criteriu sau o practică aparent neutră poate avea drept consecință un dezavantaj special pentru persoane de o anumită religie sau convingeri, cu un anumit handicap, de o anumită vârstă sau de o anumită orientare sexuală, în raport cu altă persoană, cu excepția cazului în care: i) această dispoziție, acest criteriu sau această practică este corect justificată de un obiectiv legitim, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare sau: ii) în cazul persoanelor cu un anumit handicap, angajatorul, sau oricare persoană sau organizație care intră sub incidența prezentei directive, este obligat, conform legislației naționale, să ia măsurile respective conform principiilor prevăzute în art. 5 în scopul de a elimina dezavantajele care rezultă din această dispoziție, criteriu sau practică”.

Potrivit art. 2 alin. (3) din Directivă „Hărțuirea este considerată o formă de discriminare, în sensul alineatului (1), atunci când se manifestă un comportament indezirabil legat de unul din motivele prevăzute la articolul 1, care are ca obiectiv sau ca efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. În acest context, noțiunea de hărțuire poate fi definită în conformitate cu legislațiile și practicile naționale ale statelor membre”.

6.9. Conform art. 5 din Directiva „În scopul garantării respectării principiului egalității de tratament față de persoanele cu dizabilități, sunt prevăzute amenajări corespunzătoare. Aceasta înseamnă ca angajatorul ia măsuri corespunzătoare, în funcție de nevoi, într-o situație concretă, pentru a permite unei persoane cu dizabilitate să aibă acces la un loc de muncă, să îl exercite sau să avanseze, sau să aibă acces la formare, cu condiția ca aceste măsuri să nu presupună o sarcină disproporționată pentru angajator. Această sarcină nu este disproporționată atunci când este compensată în mod suficient prin măsuri existente în cadrul politicii statului membru în cauză în favoarea persoanelor cu handicap”.

6.10. Codul muncii a inclus ca principiu fundamental al relațiilor de muncă principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii, interzicând orice fel de discriminare, fie ea directă sau indirectă. (art.5 din Codul muncii) Potrivit art. 59 alin.1 din Codul Muncii “Este interzisă concedierea salariaților: a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenența ori activitate sindicală”

6.11. Prevederile cu valoare de principiu ale Codului muncii sunt tratate pe larg în Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, care asigură, în mod special transpunerea în dreptul național a prevederilor Directivei 2000/78/EC. Potrivit art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată: „... 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, apartenența 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”. De asemenea, potrivit art. 2 alin.3 din O.G.nr. 137/2000 republicată „Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afară cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare”.

Potrivit art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000, republicată: „Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența 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 același sens, potrivit art. 6 din O.G. nr. 137/2000 „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;(...)

6.12. Colegiul reține că în speță, Codul muncii, în Capitolul V reglementează încetarea contractului individual de muncă, iar în cadrul Secțiunii 2-5 reglementează aspectele legale privind concedierea. Potrivit art. 58 alin.2 din Codul Muncii „Concedierea poate fi dispusă pentru motive care țin de persoana salariatului sau pentru motive care nu țin de persoana salariatului”. Pentru a proteja salariatul de eventuale abuzuri din partea angajatorului, ca o garanție a respectării drepturilor salariatului, legiuitorul român în Codul muncii, reglementează expres și limitativ situațiile în care angajatorul poate dispune concedierea, instituind în acest scop o clauză generală de interdicție cu caracter permanent în art. 59 referitoare la interzicerea discriminării în concedierea salariaților. Astfel, art. 59 din Codul muncii reglementează motivele care nu vor putea sta niciodată la baza concedierii salariaților.

6.13. Art. 61 din Codul muncii enumeră situațiile în care angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului, iar în art. 65 alin.1 este definită concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului. Potrivit art. 61 lit.e din Codul muncii „Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații: a) în cazul în care salariatul a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară; b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală; c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică și/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să își îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat; d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat. e) în cazul în care salariatul îndeplinește condițiile de vârstă standard și stagiul de cotizare și nu a solicitat pensionarea în condițiile legii”.

Potrivit art. 65 din Codul muncii “Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat, din unul sau mai multe motive fără



legătură cu persoana acestuia. (2) Desființarea locului de muncă trebuie să fie efectivă și să aibă o cauză reală și serioasă”.

6.14. În situația concedierii pentru motive care țin de persoana salariatului cauza încetării contractului de muncă este inerentă salariatului și datorată unui fapt strâns legat de persoana acestuia, unei acțiuni imputabile: a săvârșit o abatere gravă sau abateri repetate, este arestat preventiv, nu corespunde profesional. (art. 61 lit. a, lit. b, lit. d din Codul muncii). Pe lângă aceste motive, legiuitorul introduce două criterii suplimentare, inerente salariatului și legate de persoana acestuia însă nedatorate unor acțiuni imputabile sau culpabile: salariatul este inapt fizic și/sau psihic, respectiv îndeplinește condițiile de vârstă standard și stagiul de cotizare pentru pensionare și nu a solicitat pensionarea în condițiile legii. (art. 61 lit. c și lit. d din Codul muncii; în condițiile prevederilor art. 56 lit. d din Codul muncii „Contractul individual de muncă încetează de drept la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă..., potrivit legii”.

6.15. Colegiul reține că în cauza de față se impută tratamentul discriminatoriu respectiv hărțuirea față de petentă pe baza afecțiunii de care aceasta suferă (spondilită anchilopoetică), respectiv pe baza convingerilor sale, ceea ce, în ultima instanță, în opinia sa, a dus la desfacerea contractului de muncă. Colegiul observă în acest sens, că, în plângerea inițială, petenta arată că suferă de afecțiunea spondilită anchilopoetică, lucru ce a fost adus la cunoștința superiorilor săi încă de la angajare, nefiind considerat un impediment. Cu privire la afecțiune, petenta precizează: „deși nu mă împiedică să-mi desfășor în mod normal munca, necesit temporar perioade de tratament, în caz de criză, timp în care însă lucrez de acasă”.

6.16. Curtea Europeană de Justiție, în cauză Sonia Chacon Navas v. Eurest Colectividades SA, a statuat ca Directiva 2000/78/CE are ca obiectiv stabilirea unui cadru general, în materia relațiilor de muncă, pentru combaterea discriminării, „iar în acest context, conceptul de dizabilitate trebuie înțeles că vizând o limitare, rezultând îndeosebi din deficiențe fizice, mentale sau psihice și care împiedică participarea persoanei în cauză la viața profesională. Totuși, prin utilizarea conceptului de „dizabilitate,” în Art. 1 al Directivei, legiuitorul, în mod deliberat, a optat pentru un termen care diferă de „boala” (maladie). În consecință, cele două termene, nu pot fi în mod simplistic, tratate identic”. Coroborat considerentului 16 al Directivei 2000/78, referitor la necesitatea adoptării unor măsuri destinate să țină cont de nevoile persoanelor cu dizabilități în procesul muncii și care îndeplinesc un rol major în combaterea discriminării pe criteriul de dizabilitate, instanța comunitară a precizat că noțiunea de dizabilitate se referă la ipoteza în care participarea la viața profesională este împiedicată pentru o perioadă îndelungată. Pe de altă parte, Curtea a ținut cont de faptul că, potrivit considerentului 17, directiva nu presupune recrutarea, promovarea sau menținerea în câmpul muncii a unei persoane care nu este competentă, capabilă și disponibilă să exercite funcțiile esențiale ale postului implicat, fără a prejudicia obligația de a asigura acomodare rezonabilă pentru persoane cu dizabilități. În consecință, Curtea Europeană a statuat că o persoană care a fost concediată de către angajator pe baza bolii/maladiei nu intră în domeniul de aplicare al cadrului stabilit pentru combaterea discriminării pe criteriul de dizabilitate astfel cum este reglementat prin Directiva 2000/78/CE. (a se vedea cauza Sonia Chacon Navas v. Eurest Colectividades SA, decizia din 11 iulie 2006).

6.17. În absența oricăror date medicale subsecvente privind natura și cursul afecțiunii petentei, Colegiul nu se află în situația de a constata, din actele dosarului, că boala de care suferă petenta, intra în domeniul de aplicare a legii naționale ce reglementează protecția juridică a persoanelor cu handicap. Petenta nu a prezentat niciun document medical ce ar face posibilă o asemenea constatare. Pe de altă parte, cel puțin din însăși suținerile petentei, rezultă că afecțiunea de care suferă produce o anumită limitare ce rezultă din deficiențe fizice însă aceasta nu împiedică participarea persoanei la viața profesională pentru o perioadă îndelungată. Or, o atare premisă, scoate cauza de față de sub incidența protecției juridice ce decurge din Directiva 2000/78/CE și transpunerea acesteia în dreptul intern, corelativ măsurilor privind protecția persoanelor cu dizabilități și a asigurării acomodării rezonabile. Pe de altă parte, Colegiul reține că legea națională, în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, reglementează discriminarea, dincolo de criteriile acoperite de Directiva 2000/78/CE, referindu-se la tratamentul diferențiat pe bază de boală cronică necontagioasă sau orice alt criteriu. Or, din acest punct de vedere, situația invocată cade în câmpul de aplicare al O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

6.18. În raport cu principiul inversării sarcinii probei în materia nediscriminării, prevăzut în art. 20 alin.6 din O.G. nr. 137/2000, republicată, astfel cum a reținut în jurisprudența sa, (a se vedea Hotărârea nr. 180 din 17.07.2007, Hotărârea nr. 440 din 30.07.2008, Hotărârea nr. 292 din 14.05.2009 și altele) Colegiul a precizat că potrivit acestui principiu, persoana interesată, în cazul nostru petentul/petenta, trebuie să indice suficiente elemente care permit presupunerea existenței unei discriminări. Aceste elemente pot fi considerate ca mijloace de probă în sprijinul existenței unui tratament diferit (excludere, restricție, preferință, deosebire) aplicat petentului/petentei direct sau indirect, însă trebuie precizat că raportat la prevederile art.20 alin.6 obligația care incumbă petentului/petentei este de „a dovedi existența unor fapte” ceea ce ne situează în domeniul principiului general al sarcinii probei ce revine petentului de a dovedi fapte, însă, ca excepție, legiuitorul stabilește, „fapte care permit a presupune existența unei discriminări directe sau indirecte”, astfel cum e definită de O.G. nr.137/2000, republicată. Acest aspect, impune din punct de vedere procedural, obligația petentului/petentei în susținerea afirmațiilor sale de a dovedi existența unei fapte, de natură a da naștere unei prezumții de tratament diferit aplicat. În acest moment, persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare. Or, sub acest aspect, se poate constata fără dubiu că rezultă excepția de la materia dreptului comun în ceea ce privește sarcina probei, devreme ce petentului nu îi incumbă obligația de a dovedi lipsa justificării tratamentului diferențiat (deosebire, excludere, restricție, preferință).

6.19. Desigur, trebuie subliniat că nu este impusă dovedirea unui fapt negativ cât a unui fapt pozitiv concret strâns legat de o justificare obiectivă și rezonabilă. În absența unei explicații „de nevinovăție” de natură a răsturna prezumția că un criteriu interzis a stat la baza tratamentului diferit, o jurisdicție sau o altă instanță competentă este în drept să constate existența unei discriminări. Aplicarea principiului inversării sarcinii probei este în mod similar contextualizat de Curtea Europeană de Justiție care arată că în cazul în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să

revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis. (A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, parag.31; cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, parag. 16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, parag. 16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 parag. 16.)

6.20. În cauza S.Coleman v. Attridge Law, Steve Law cât și în cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryin NV, Curtea Europeană de Justiție a arătat că, potrivit principiului inversării sarcinii probei, revine reclamantului sarcina de a stabili, în fața instanței naționale, o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe pe baza unuia dintre criteriile interzise. Adaptarea normelor privind sarcina probei se impune de îndată ce există o prezumție de discriminare. În cazul în care reclamantul ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe împotriva sa, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină pârâților din acțiunea principală, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, pârâții menționați ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe unul din motivele interzise. (a se vedea Curtea Europeană de Justiție, cauza S. Coleman, ECJ, C-303/06, hotărârea din 17 iulie 2008, cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV, C-54/07, hotărârea din 10 iulie 2008)

6.21. În cauza S.Coleman v. Attridge Law, Steve Law, Curtea Europeană de Justiție a statuat că aceleași reguli privind sarcina probei se aplică și hărțuirii, de vreme ce aceasta reprezintă o formă de discriminare. Instanța europeană a reținut: „În consecință, astfel cum rezultă din paragraful 54 din prezenta hotărâre, potrivit art. 10 (1) din Directiva 2000/78 și considerentul 32, regulile privind sarcina probei trebuie adaptate în situațiile în care există un caz de discriminare prima facie. În cazul în care reclamanta (n.n.) stabilește fapte pe baza cărora se poate prezuma că a avut loc o hărțuire, aplicarea efectivă a principiului egalității presupune ca sarcina probei să revină pârâtului, care trebuie să demonstreze că nu a avut loc o hărțuire în circumstanțele cazului”. (a se vedea Curtea Europeană de Justiție, cauza S.Coleman v. Attridge Law, Steve Law, 17 iulie 2008).

6.22. Dincolo de aceste aspecte de principiu privind materia nediscriminării, Colegiul reține că petenta indică acte de discriminare respectiv de hărțuire săvârșite împotriva sa pe baza afecțiunii de care suferă, respectiv a convingerilor sale. În acest sens indică un cumul de împrejurări ce au ca punct de plecare discuțiile avute cu persoana reclamată (șeful ierarhic) și subsecvent comportamentul angajatorului, prin reprezentanții săi.

6.23. Potrivit art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000 republicată: “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". Hărțuirea reprezintă o formă de discriminare, introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000, și prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000.

6.24. În acest sens, reținem că în materia legislației nediscriminării, astfel cum este transpus aquis-ul communautaire, pentru a ne găsi în situația unei fapte de hărțuire este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive acesteia. Astfel, fapta de hărțuire se circumstantiază într-un comportament care poate îmbraca diferite forme. Formularea textului cuprinde sintagma „orice comportament”. Astfel, sintagma „orice comportament” denotă intenția legiuitorului de a cuprinde o arie largă de comportamente, și nu una restrictivă, ceea ce permite reținerea unor calificări diferite în practică, și care pot să varieze de la caz la caz, circumscrise sub forma unor afirmații exprimate prin cuvinte, gesturi, acte sau fapte etc.

6.25. Mobilul sau cauza comportamentului este determinat de un criteriu inerent, care este în mod expres prevăzut de legiuitor, într-o listă neexhaustivă, având în vedere că textul de lege prezintă într-o enumerare cu caracter determinat criteriul de „rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant”. Caracterul neexhaustiv este dat de însăși sintagma „sau orice alt criteriu” alăturată criteriilor exprese. Sintagma „sau orice alt criteriu”, practic oferă posibilitatea reținerii oricărui alt element nespecificat de lege, dar care este materializat ca fapt determinant în săvârșirea forme de discriminare denumită ca hărțuire.

6.26. Manifestarea comportamentului pe baza oricăruia dintre criteriile prevăzute de lege „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”. Acest aspect este cu atât mai evident cu cât însăși Directiva Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, definește hărțuirea în art. 2 alin.3 ca „un comportament nedorit pe bază de etnie sau rasă care are ca scop sau ca efect violarea demnității unei persoane și crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensiv.”

6.27. Față de aceste considerente, coroborat sustinerilor petentei, Colegiul reține că, în data de 24.09.2008, petenta a avut o discuție cu reclamata T

K În timpul discuției, acesta i-a reproșat ca nu este mulțumită de performanțele sale și îi „recomandă” să părăsească departamentul pentru că este bolnavă. Reclamata a precizat că are nevoie de ea zilnic și că nu îi convine că își ia concediu medical. Petenta arată că a avut o a doua discuție cu aceasta, însă i-au fost comunicate motive precum situația bugetului, necesitatea concedierii unor oameni. La cea de-a treia întâlnire i-a fost prezentat un plan de îmbunătățire a performanțelor pe care petenta nu l-a semnat. Petenta susține că pe parcursul întâlnirilor, reclamata T K a țipat, a amenințat și a folosit un limbaj injurios. La întoarcerea din

concediu, petenta susține că i s-a comunicat că are biroul schimbat deoarece o altă persoană se ocupă de afacerile Braun în România, iar reclamata a comunicat angajaților că noul birou repartizat lângă ușă este semn al faptului că urmează concedierea. Reclamata nu a mai comunicat cu petenta și nu a stabilit responsabilitățile postului.

6.28. Din mijloacele probatorii depuse la dosar, în speță transcrierea conversației dintre petentă și reclamată (traducere în limba română, prin traducator autorizat, doc. nr. 7040/21.07.2009), raportul de investigație al CNCD și înscrisurile depuse de părți, rezultă că discuțiile contradictorii dintre petentă și reclamata T

K au avut ca subiect performanțele profesionale. Aceste discuții au avut loc pe un fond tensionat între cele două interlocutoare. Petenta s-a aflat în concediu medical în perioada 28.11.2008 până la 30.01.2009. În luna noiembrie 2008 s-a dispus mutarea unor birouri, între care și cel al petentei. Mutarea s-a făcut în spațiul „open space”, o practică întâlnită în cadrul companiei, însă mutarea a inclus și biroul reclamatei, ambele fiind localizate mai aproape de ușă. Din investigația efectuată de companie, Colegiul reține că petenta a primit un loc mai departe de ușă (H214) însă ulterior a solicitat relocarea anterioară, în spațiul apropiat (H 258) iar ulterior a primit biroul la (H259). În ceea ce privește planul de îmbunătățire al performanței, Colegiul observă că, în cadrul companiei reclamate, aceasta vizează o evaluare periodică pentru angajați, ce determină elaborarea unui plan pentru ajustarea rezultatelor. În ceea ce privește petenta, a fost elaborat un astfel de plan, fiind revizuit de mai multe ori.

6.29. Urmare efectuării a 8 concedii medicale, în perioada 28.11.2008-30.01.2009, sarcinile petentei au fost preluate de un alt angajat, iar la revenirea din concediu, petentei i s-a oferit o funcție similară ce ar fi implicat schimbarea managerului. Colegiul observă că susținerile contradictorii ale părților vizează aspecte ce țin de natura postului, retribuiția aferentă, responsabilitățile asociate postului, respectiv refuzului de a semna fișa de post corelativă postului deținut anterior, solicitarea de prezentare a adeverințelor de concediu medical, restituirea mașinii de serviciu, laptop, predarea ecusonului de acces în instituție. Partea reclamată arată că a cautat oportunitatea oferirii unui post mai puțin solicitant, pe același nivel ierarhic și fără diminuări salariale, însă petenta precizează că a refuzat o asemenea ofertă deoarece era sub pregătirea sa, de altă natură decât cel deținut anterior. În ceea ce privește semnarea fișei de post, petenta arată că a precizat că a semnat fișa de post doar pentru locul său de muncă însă acest fapt a fost interpretat ca un refuz. Petenta nu contestă faptul că a fost în concediu medical în perioada indicată dar consideră că solicitările de prezentare a adeverințelor medicale constituie acte de hărțuire și amenințare, în timp ce partea reclamată arată că privit regulamentului interior, aceste acte trebuie depuse la angajator și nu au fost efectuate niciodată sub amenințarea concedierii.

6.30. Partea reclamată înștiințat petenta să își reia atribuțiile de serviciu prin note interne din 25.02.2009 și 02.03.2009 iar în condițiile în care petenta a refuzat, s-a solicitat predarea bunurilor aparținând companiei (mașina de serviciu etc.) Pe de altă parte, petenta arată că a solicitat în mod repetat să-i fie redată atribuțiile, clienții și subalternii conform jobului, însă partea reclamată nu a procedat la aceste acțiuni.

6.31. Pe de altă parte, Colegiul reține că petenta și-a extins plângerea și pe fond, la cel de-al doilea termen, invocând victimizarea sa. În acest sens, petenta crede că punctul decisiv care a grăbit concedierea sa a fost faptul că a depus plângere la

CNCD împotriva dnei. K T Petenta arată că la data de 13.05.2009 a primit decizie de concediere, în urma reorganizării organizaționale, considerând că decizia nu are la bază eficientizarea acitivității companiei cât înlăturarea sa.

6.32. Analizând toate împrejurările invocate în cauză și materialul probator la dosar, Colegiul constată că susținerile contradictorii ale părților vizează sine qua non aspecte corelative îndeplinirii respectiv neîndeplinirii unor drepturi și obligații corelative raportului specific de muncă dintre petentă și partea reclamată, îndeplinirii atribuțiilor de serviciu, respectiv temeiniciei de fapt și de drept a deciziei de concediere. Însă din perspectiva discriminării, astfel cum este reglementată în art. 2 și în mod special în art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000, Colegiul este de opinie că împrejurările imputate de petentă nu pot fi considerate în raport de cauzalitate cu unul din criteriile enumerate de art. 2 alin.5, în speță, afecțiunea de care suferă sau convingerile sale, ca element determinant, ce a constituit în cauză un obiter dictum decisiv în săvârșirea faptelor imputate. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 cât și în art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale ipso facto și constituind mobilul principal al actului sau faptului discriminatoriu. În situația inexistenței, nu ar determina sine qua non săvârșirea discriminării. Natura faptei de discriminare, sub aspectul ei constitutiv, decurge din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit indus și criteriul interzis de lege.

6.33. Or, din probele aflate la dosar incidente obiectului petiției, nu se poate reține existența unui asemenea raport de cauzalitate între faptele imputate și criteriile invocate (afecțiunea medicală, respectiv convingerile petentei). Pe de altă parte, din probele aflate la dosar, Colegiul este în imposibilitatea de a reține existența unui raport de cauzalitate între introducerea plângerii la CNCD și decizia de concediere la care face referire petenta, în sensul prevederilor art. 2 alin.7 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Coroborând aceste aspecte cu faptele care fac obiectul petiției, și prevederile O.G. nr.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, în cauză nu se poate reține întrunirea cumulativă a elementelor prevazute de art. 2 alin.5 și alin.7 din O.G. nr. 137/2000 republicată.

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, cu modificările și completările ulterioare, **cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,**

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se poate reține un raport de cauzalitate între faptele imputate și criteriile invocate, în sensul prevederilor art. 2 alin.5 și alin.7 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată

4. Clasarea dosarului;

5. Se va răspunde petentei în sensul celor hotărâte;

6. O copie a hotărârii se va transmite părților: M (M A cu domiciliul în str.

K T , cu domiciliul procedural la sediul S.C. Procter & Gamble Marketing România S.R.L., loc. București, Bd. Dimitrie Pompeiu, nr.9-9A, clădirea a2-a, sector 2, Departamento Braun; S.C. Procter & Gamble Marketing România S.R.L., cu domiciliul procedural în loc. București, Bd. Dimitrie Pompeiu, nr.9-9A, clădirea a2-a, sector 2, Departamento Braun.

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.**

VIII. Modalitatea de plată a amenzii (dacă este cazul)

- nu este cazul;

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU - Membru

TRUINEA ROXANA PAULA – Membru

PANFILE ANAMARIA - Membru

Data redactării 10.11.2009

Redactat. G.D., Tehnored. A.S., 3 exemp.

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.