



**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. 803,
din 27.08.2008**

Dosar nr.: 61/2008

Petiția nr.: 1795 din data 25.01.2008

Petent: A G

Obiect: discriminare la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului

I.1.1 A G

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1 BCR Asigurări de Viață, Agenția Piatra Neamț, B-dul Traian, nr.19, Piatra Neamț, jud.Neamț

I.2.2 BCR Asigurări de Viață București, B-dul Libertății nr.22, bl.102, sector 5 București

II. Obiectul sesizării

2.1 Petenta se adresează Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, în legătură cu un conflict de muncă din cadrul BCR Asigurări de Viață, Agenția Piatra Neamț.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1 Prin petiția nr. 1795 din data 25.01.2008, petenta sesizează că este supusă unui tratament discriminatoriu de conducerea Agenției Piatra Neamț a BCR Asigurări de Viață, respectiv de Unit Manager-N S

3.2 Petenta relatează că ocupă funcția de agent de asigurări cu contract de mandat din luna septembrie 2006, având ca atribuție principală de serviciu gestionarea polițelor întocmite de funcționarii bancarii ai BCR Neamț.

3.3 Petenta susține că colaborarea cu Unit Manager-N Si a decurs bine până în august 2007 când, a solicitat liber o săptămână pentru rezolvarea unor probleme personale.

3.4 Începând cu luna octombrie a anului 2007, petenta consideră că a fost supusă unui tratament discriminatoriu prin întocmirea mai multor referate în vederea concedierii pe motive inexistente, puerile, prezentate tendențios.

3.5 În urma alborării acestor referate, petentei i s-a cerut o notă explicativă. Care s-a finalizat cu un avertisment, cu încălcarea procedurilor legale privind anchetarea unui conflict.

3.6 Petenta susține că a fost izolată de restul colectivului, interzicându-le colegilor să vorbească cu dânsa.

3.7 În data de 21.01.2008 petenta a primit decizia de reziliere a contractului de mandat începând cu data de 01.02.2008.

3.8 Petenta consideră că a fost hărțuită, discriminată social și profesional, victimizată, exclusă.

IV. Citarea părților

4.1 Având în vedere prevederile art. 20, alin. 4, 5 și 6 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, au fost citați următorii:

- A G , absentă, a trimis punct de vedere;
- BCR Asigurări de Viață, Agenția Piatra Neamț, absentă, a trimis punct de vedere;
- BCR Asigurări de Viață București, prezent.

4.2 Procedura de citare legal îndeplinită la data de 24.07.2008, la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

V. Susținerile părților

5.1.1 Petenta susține că motivul pentru care a fost sistematic hărțuită și discriminată este faptul că cumnata petentei a îndeplinit funcția de Director Adjunct la Sucursala BCR Neamț, și odată cu plecarea din această funcție s-a hotărât înlăturarea petentei pentru că erau rude și purtau același nume.

Punctul de vedere al BCR Asigurări de Viață, Agenția Piatra Neamț

5.2.1 BCR Asigurări de Viață, Agenția Piatra Neamț prin adresa nr. 3856 din data de 07.03.2008 a comunicat că petenta a fost atenționată în nenumărate rânduri cu privire la comportamentul social la locul de muncă, tratând cu indiferență și aroganță toate solicitările profesionale, refuzând orice invitație la colaborare.

5.2.2 Decizia de încheiere a colaborării prin rezilierea contractului de mandat începând cu data de 01.02.2008 a reprezentat soluția finală având în vedere comportamentul neadecvat funcției pe care a deținut-o în cadrul Agenției Neamț.



Punctul de vedere al BCR Asigurări de Viață București

5.3.1 BCR Asigurări de Viață București solicită scoaterea din cauza privind litigiul dintre petentă și S N „întrucât societatea BCR Asigurări de Viață S.A. consideră că nu a discriminat în nici un fel conform procedurilor interne pe petentă.

VI. Motivele de fapt și de drept

6.1. În fapt, Colegiul Director reține că în petiția dedusă soluționării se invocă conflictul de muncă ca fiind unul cu caracter discriminatoriu.

6.2.1 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)

6.2.2. 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 para.91)

6.2.3 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.

6.2.4 Curtea Europeană a Drepturilor Omului a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate. (22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

6.2.5 În speță, Colegiul Director reține că, din susținerile petentei și din actele depuse la dosar, nu sunt suficiente probe pentru ca faptele să fie calificate ca fapte de discriminare.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (4) și alin. (7) și art. 26 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, **în unanimitate de voturi pentru** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. lipsă probe;
2. clasarea dosarului;
3. se va răspunde petentei în sensul celor hotărâte;
4. o copie a hotărârii se va transmite 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 la instanța de contencios administrativ, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**



Membrii Colegiului director prezenți la sedință :

GERGELY Dezideriu – Membru

HALLER Istvan – Membru

IONIȚĂ Gheorghe – Membru

NITĂ Dragoș Tiberiu – Membru

PANFILE Anamaria – Membru

Data redactării: 03.02.2009

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal de 15 de zile de la comunicare constituie de drept titlu executoriu.

