



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

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 90

Din data de 29.01.2014

Dosar nr.: 369/2013

Petiția nr.: 2659/11.04.2013

Petent: L.I.F.

Reclamat: M.J., SC Miramon Prest Com SRL

Obiect: Posibile fapte de discriminare la locul de muncă.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

I.1.1. L.I.F., loc.

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.2.1. : M.J.,

SC Miramon Prest Com SRL,

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Urmare transmiterii adresei nr.3707/08.04.2013 de către Inspectoratul Teritorial de Muncă Hunedoara s-a constituit dosarul nr.369/2013, petenta L.I.F. Petenta susține că a fost supusă unui tratament umilitor la locul de muncă de către șeful domniei sale.

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 intermediul citației cu nr. 3290/13.05.2013 a fost citată petenta pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 03.06.2013, la sediul CNCD. La termen, petenta nu s-a prezentat .

3.3. Prin intermediul citației cu nr. 3290/13.05.2013 a fost citată partea reclamată, pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 03.06.2013, la sediul CNCD. La termen partea reclamată a fost prezentă.

IV. Susținerile părților

Susținerea petentei

4.1. Petenta susține că în data de 18.03.2013 , când s-a prezentat la locul de muncă, respectiv, SC Miramon Prest Com, a purtat o discuție cu șeful domniei sale, dl.M.J., cu privire la perioada de 3 săptămâni în care a fost lăsată acasă, deoarece nu a fost de lucru.

4.2. Aceasta susține că șeful său i-a confirmat că în continuare nu este de lucru și să rămână acasă. În acest sens, petenta susține că a adus argumente legale cu privire la nerespectarea legislației muncii în acest caz, fapt pentru care șeful său s-a enervat și a amenințat-o că o concediază.

4.3. Petenta relatează că a fost lăsată acasă 3 săptămâni fără a fi plătită sub nici o formă legală, în timp ce colegii acesteia mergeau la serviciu sau, în unele cazuri, au fost lăsați doar câteva zile acasă, deși inițial li s-a spus că vor rămâne acasă pe rând câte o săptămână pe motiv că nu este de lucru. Acest lucru nu s-a întâmplat numai în cazul său, ea fiind cea mai tânără angajată și, în același timp, singura femeie lăsată acasă mai mult de o săptămână , așa cum a fost stabilit, pe motiv că nu este de lucru.

4.4. De asemenea, petenta a afirmat că fost singura din firmă care, în momentul când s-a prezentat la serviciu și fiindu-i reproșat același motiv, că nu este de lucru, a fost pusă să își umple programul măsurând clădirea cu pasul, respectiv dând ture în jurul ei, chiar dacă afară era o vreme urâtă, fiind pusă să facă acest lucru fără nici un instrument de măsură, incident filmat de o televiziune locală, în timp ce restul colegiilor mai vechi au fost lăsați să își desfășoare activitatea în interiorul birourilor.

4.5. Mai mult, acesta afirmă că cele relatate în sesizare au fost văzute și auzite de colegii aflați în acel moment la locul de muncă, respectiv, P.M.G, I. I.V., F.N., O.A.N., F.V., M.M., PL.. În acest sens, petenta menționează că a fost anunțat telefonic Inspectoratul Teritorial de Muncă, Poliția Hunedoara, care a și trimis o patrulă să constate cele descrise și care a și discutat cu aceasta; mai mult de atât, petenta susține că situația prezentată a fost filmată de televiziunea Antena 1 Deva.

4.6. Petiționara menționează că următoarea zi, 19.03.2013, în urma unui accident rutier între localitatea de domiciliu și localitatea unde își efectuează serviciul, respectiv Orăștie - Hunedoara, domnia sa și încă doi colegi cu care făcea

naveta au întârziat o jumătate de oră. Șeful acesteia, dl. M.J., neținând cont de accidentul rutier și făcând încă o dată diferențe între aceasta și ceilalți doi colegi, respectiv dl. P.M. și dna. F.N., i-a primit pe aceștia la serviciu fără nici o problemă și doar pe aceasta punând-o absentă nemotivat, spunându-i-se să plece acasă în ziua respectivă pe motiv că a întârziat.

4.7. Tot astfel, petenta relatează că în cursul zilei de 19.03.2013 a fost căutată de dna. I.V. care i-a solicitat semnarea unui act adițional, fapt refuzat de către acesta deoarece documentul conținea date care nu erau adevărate, respectiv, faptul că semnarea acestuia avusese loc în anul anterior, obligarea la anumite cerințe față de angajator, cerințe de care nu a avut cunoștință până în acel moment.

4.8. Petenta consideră că în urma contestației făcute la Inspectoratul Teritorial de Muncă Hunedoara în legătură cu cele descrise mai sus, biroul la care muncea i-a fost mutat pe holul firmei, spunându-i-se de dl. M.J. că de acum încolo acela va fi noul său loc de muncă, separat de ceilalți colegi, aceștia desfășurându-și în continuare activitatea în spațiile special prevăzute pentru birouri.

4.9. Petiționara susține că în firmă, împreună cu aceasta, mai erau 2 angajați de aproximativ aceeași vârstă, cu același studii, angajați pe aceeași funcție și cu același grad al autorizației emise de ANRE, făcând aceeași muncă de proiectare a instalațiilor de gaz, respectiv O.A. și M.M., și doar petenta era singura care trebuia să îi dea șefului în scris ce lucra și singura căreia i s-a modificat, prin decizia șefului, funcția de încadrare din inginer proiectant instalații în inginer executant, pe motivul că nu este de muncă și că nu are pregătirea necesară de proiectare, chiar dacă până în acel moment făcuse proiecte și ea și ceilalți 2 colegi.

4.10. L.I.F. relatează că a fost singura dintre angajați aleasă să ducă greul în detrimentul celorlalți angajați mai vechi, care beneficiau, în același timp, de alte condiții de muncă mai bune sau de tratamente preferențiale. Petenta menționează, de asemenea, că șeful său a tratat-o diferit de ceilalți colegi doar pentru faptul că era mai tânără și mai nouă în firmă, lăsând-o să înțeleagă că nu are încredere în capacitățile sale profesionale pentru că era femeie, în acest sens, punând-o să verifice tot timpul dacă în urma unor sesizări din partea clienților sau a avizatorului de proiecte existau unele proiecte ce aveau greșeli, documentele nefiind întocmite de către aceasta. În cazul în care se constata că proiectul greșit nu îi aparținea acesteia, verificarea se oprea, deși erau un total de patru alți angajați care făceau proiecte, doi bărbați și o femeie, respectiv, fiica patronului M.M.

4.11. Aceasta relatează că a fost supusă unor tratamente umilitoare și că a fost victima unui abuz în serviciu din partea șefului direct, care a profitat de funcția sa.

Susținerea reclamatului

4.2.1. Reclamatul susține că petenta, în data de 18.03.2013, s-a prezentat la biroul său dorind să discute niște probleme personale, respectiv, i s-a explicat de către petentă că aceasta dorește ca banii care se primesc de la stat pentru ea, conform convenției încheiate cu AJOFM, să i se dea acesteia și ea să stea acasă deoarece nu mai dorește să vină la serviciu să lucreze.

4.2.2. Acesta precizează că i-a explicat faptul că așa ceva nu se poate deoarece firma are nevoie de ea să lucreze și nu ar fi corect nici față de ceilalți

colegi ca ea să stea acasă și să primească banii. De asemenea, reclamatul menționează că petenta i-a explicat conținutul Legii 53/2003 și Legii 76/2002, învederând faptul că fiind inginer proiectant instalații, consideră că are drept de proiectare. În acest sens, reclamatul susține că i-a explicat petentei că autorizația gradul II D obținută de aceasta și eliberată de ANRE în decembrie 2012, nu îi dă drept de proiectare. Conform art. 14 lit. b), din Ordinul nr. 89 din 12 noiembrie 2009 pentru gradul II D - în domeniul proiectării, execuției și/sau exploatării sistemelor de distribuție a gazelor naturale, precum și a instalațiilor de utilizare a gazelor naturale având regimul de presiune de lucru mai mică sau egală cu 6 bar, instalatorii autorizați gradul II D au următoarele competențe: execuția și exploatarea acestor obiective; după 3 ani de vechime în acest grad, instalatorii au competența de coordonare a lucrărilor de execuție, recepție și punere în funcțiune a acestor obiective.

4.2.3. Pârâtul susține că i-a explicat faptul că firma a investit în ea pe termen mai lung deoarece are nevoie de ea, plăindu-se pentru aceasta cursul de instalator autorizat gradul II D și autorizarea la ANRE pentru ca petenta să aibă drept să deseneze planșele din proiecte, așa cum reiese și din fiecare proiect întocmit de S.C. Mira Mon Prestcom S.R.L.

4.2.4 Reclamatul a afirmat că petiționara „a început să zbiere, să facă un și mai mare scandal să îi dau de lucru”, ceea ce s-a și întâmplat. Am rugat-o să măsoare perimetrul clădirii deoarece clădirea în care se află birourile S.C. Mira Mon Prestcom S.R.L. este proprietate privată iar terenul este proprietatea Primăriei. Domnișoara inginer l-a întrebat, citez: "cum să fac?" acesta i-a răspuns, citez: "la pas"; aceasta a întrebat "cum la pas?". El s-a spus că are timp până la pauza de masă, respectiv de la ora 8:00 la ora 11:00. Ținând cont că petenta susține că este inginer proiectant, reclamatul a considerat că pentru a afla perimetrul unui teren este elementar, fapt pe care aceasta trebuie să îl știe.

4.2.5. Domnul M.J. susține că a plecat pe teren în interes de serviciu și a fost sunat de colegi pentru a fi anunțat că a venit cineva de la televiziune și o filmează pe domnișoara L.I. cum înconjoară clădirea. Acesta menționează că petiționara a fost chemată în repetate rânduri de către colegi dar că acesta a refuzat să se oprească, a fost întrebată cum crede ea că așa va afla perimetrul clădirii sau că așa va rezolva problemele apărute.

4.2.6. În legătură cu toate cele de mai sus, pârâtul relatează că la ora 11 a ajuns la firmă, unde a găsit 2 reporteri de la Atena 1 cu care a stat de vorbă și așa a aflat că petenta a chemat televiziunea. Tot astfel, la momentul reîntoarcerii sale la firmă, petenta a plecat la Poliție de unde s-a întors la ora 11.35. Nu a dat nici o explicație în legătură cu faptul că a întârziat la serviciu, nu a predat nici o măsurătoare, nici o schiță, nici un proiect, în acest fel neîndeplinindu-și sarcinile de serviciu cu toate că aceste măsurători erau necesare pentru a le depune la Primărie în vederea cumpărării terenului pe care se află sediul firmei..

4.2.7. Mai mult de atât, afirmațiile reclamatului constau în faptul că la ora 11.35 i-a dat petentei să facă niște măsurători pentru o instalație de gaze naturale la SC MONDOSCARPA Srl Hunedoara.

4.2.8. Domnul M.J. menționează că nu s-au luat măsuri disciplinare, nu a fost sancționată în nici un fel deoarece firma avea "nevoie de ea, de serviciile ei, s-a investit în ea, în cursuri de specializare și autorizare ANRE, în ideea că va fi în viitor

unul din oamenii de bază ai firmei. Din aceste motive nu a fost concediată, chiar s-a dorit ca ea să fie un agajat responsabil și de bază, cel puțin pe perioada valabilității autorizației, însă aceasta și-a dat demisia.

Susținerea Inspectoratului Teritorial de Muncă Hunedoara

4.3.1. Raportat la speța prezentă, Inspectoratul Teritorial de Muncă Hunedoara a constatat următoarele aspecte în urma controlului efectuat la SC Mira Mon Prestcom SRL, în perioada 02.04.2013 – 05.04.2013:

- Sunt cazuri de salariați la care sunt întocmite acte adiționale la contractele individuale de muncă prin care se completează - *Drepturile și obligațiile generale ale părților* - în conformitate cu prevederile art. 39 din Legea 53/2003 (ex. G.I. și D.M.), însă angajatorul nu a stabilit criteriile de evaluare a activității profesionale a salariaților, fiind încălcate prevederile art. 17 alin. 3, lit. e) din Legea 53/2003;

- Cu privire la fișa postului, s-a constatat faptul că sunt cazuri de angajați la care există neconcordanțe între perioada de probă specificată în fișa postului și perioada de probă prevăzută de angajator în contractul individual de muncă (ex. J.N.- în contractul individual de muncă are o durată a perioadei de probă de 60 de zile, iar în fișa postului e specificată o durată a perioadei de probă de 5 zile; în cazul salariatului D.M., în contractul individual de muncă nu este prevăzută perioada de probă, însă în fișa postului este specificată o perioadă de probă de 5 zile); fișa postului în cazul salariatei L.I. nefiind semnată de către salariată și figurând ca întocmită la data de 27.03.2013, iar angajatorul nefăcând dovada informării salariatei la momentul angajării cu privire la fișa postului, contrar prevederilor art. 17 alin. 3 lit d) din Legea 53/2003;

- Angajatorul a prezentat la control Decizia nr. 570/27.03.2013 prin care a modificat unilateral funcția angajatei L.I., începând cu data de 28.03.2012, fapt care contravine prevederilor art. 41 din Legea 53/2003. Decizia a fost comunicată angajatei, iar aceasta a consemnat faptul că nu este de acord cu această decizie. Din verificarea Registrului general de evidență a salariaților rezultă faptul că nu a fost transmisă în registru modificarea funcției;

De asemenea au fost prezentate la control următoarele documente cu privire la angajata L.I.:

- procesul verbal de constatare nr. 280 din data de 26.03.2013 încheiat în ședința comisiei reprezentanților salariaților și patronatul firmei, în care se propune modificarea funcției angajatei L.I. și se justifică aceasta propunere;

- procesul verbal de constatare nr. 284 din data de 27.03.2013 încheiat în ședința comisiei reprezentanților salariaților și patronatul firmei, prin care patronatul dispune modificarea funcției angajatei L.I.;

- procesul verbal de constatare nr. 287 din data de 28.03.2013 încheiat în ședința comisiei reprezentanților salariaților și patronatul firmei, în care se constată faptul că angajata nu a respectat decizia nr. 570/27.03.2013 și *"consideră că abaterea angajatei pentru nerespectarea atribuțiilor și sarcinilor este foarte gravă și consideră că angajata trebuie să răspundă disciplinar, material și chiar penal"*;

- există la dosarele verificate ale angajaților documente necesare angajării, acte studii/calificare, fiind respectate prevederile art. 8 alin.1-2 din H.G. nr. 500/2011;

- există dovada înmânării către salariați a unui exemplar din contractul individual de muncă, conform prevederilor art. 16 alin 3 din legea 53/2003;

- în cazul angajatei L.I., angajatorul nu a făcut dovada comunicării către salariată a unui exemplar din decizia nr. 571/29.03.2013 de încetare a raporturilor de muncă;

- în cazul mai multor salariați care au întocmit cereri de concediu fără plată ce au fost aprobate de angajator, nu au fost întocmite decizii de suspendare a raporturilor de muncă (ex. O.A.- în perioada 12-16.03.2013, J.N. - în perioada 01-13.03.2013, etc).

Cu privire la modul de încetare a contractelor individuale de muncă s-a constatat faptul că în perioada verificată, din totalul de 34 contracte individuale de muncă încetate, un număr de 33 au încetat în temeiul art. 55 lit. b) din Legea 53/2003, iar 1 contract individual de muncă a încetat în temeiul art. 81 alin. 7 din Legea 53/2003.

Angajatorul a încheiat cu o parte din salariați (ex. J.N., P.M.) acte adiționale la contractele individuale de muncă (denumit "Angajament de fidelitate") prin care au fost cuprinse clauze cu privire la confidențialitate și formare profesională, conform prevederilor art. 20 din Legea 53/2003.

În cazul d-nei L.I. s-a constatat faptul că acest act adițional nu este datat și nu este semnat de nici una dintre cele două părți (angajată și angajator).

Un număr de 9 salariați, dintre care 4 femei, au completat chestionare cu privire la respectarea dreptului la demnitate în muncă. Din verificarea chestionarelor rezultă că angajații au declarat că nu li s-a încălcat dreptul la demnitate în muncă, iar doi angajați declară faptul că aceștia cunosc alte persoane în cadrul societății în care își desfășoară activitatea care consideră că li s-a încălcat dreptul la demnitate în muncă.

Există cazuri de salariați cărora nu le-a fost întocmită fișa postului la angajare, ci la o dată ulterioară angajării, astfel angajatorul neîndeplinindu-și obligația prevăzută la art. 17 alin. 3 din Legea 53/2003 de a informa salariatul asupra clauzelor esențiale pe care intenționează să le înscrie în contractul individual de muncă, precum și obligația prevăzută la art. 40 alin. 2 lit. a) din Legea 53/2003 *cu privire la informarea salariaților asupra condițiilor de muncă și asupra elementelor care privesc desfășurarea relațiilor de muncă;*

Ștatele de plată au fost prezentate la control pentru perioada ianuarie 2012 - februarie 2013. Angajatorul nu a prezentat dovada achitării drepturilor salariale (prin semnarea ștatelor de plată, achitare pe card sau alte documente justificative) către toți salariații îndreptățiți (ex. în luna martie 2012- I.D., luna aprilie 2012 - P.S., luna mai 2012-

În statul de plată aferent lunii decembrie 2012, angajatorul a efectuat modificări/corecturi în cazul salariatului P.A. și în cazul salariatei L.I.. Cei doi angajați au semnat statul de plată ca dovadă a acordării drepturilor salariale, însă, urmare a corecturilor efectuate nu reiese clar pentru ce sumă netă a semnat angajatul P.A. statul de plată aferent lunii decembrie 2012. În cazul d-nei L.I., angajatorul a prezentat la control și un stat de plată rectificat, semnat de către salariată ca dovadă a primirii drepturilor salariale.

Sunt cazuri de salariați pentru care s-a constatat faptul că există neconcordanțe între zilele lucrate, zilele de concediu de odihnă și cele de învoire evidențiate în pontaje și cele evidențiate în statele de plată.

Astfel, în luna februarie 2013 angajatul B.G. figurează în statul de plată cu 4 zile de învoire, iar în pontaj figurează cu 5 zile de învoire, salariatul D.O. figurează în statul de plată cu 6 zile de învoire, iar în pontaj cu 9 zile de învoire. În luna februarie 2013 angajatul D.O. figurează în mod eronat în statul de plată cu un total de 17 zile (11 zile lucrate și 6 zile de învoire) din cele 20 de zile lucrătoare, iar în luna ianuarie 2013 angajata L.I. figurează în statul de plată cu un total de 19 zile (9 zile lucrate, 3 zile de învoire și 7 zile de concediu medical) din totalul de 21 de zile lucrătoare.

Din pontajele verificate și din fișa de identificare completată de dl. O.A., rezultă faptul că nu se efectuează ore suplimentare și se respectă repausul săptămânal.

Sunt cazuri de salariați care figurează în foile colective de prezență și statele de plată verificate cu zile de "învoire", iar angajatorul nu a prezentat la control cererile de concediu fără plată ale angajaților (de exemplu în luna februarie 2013-angajatul B.M. figurează cu 7 zile de învoire, iar angajata L.I. **cu 4 zile de învoire, etc).**

În data de 28.03.2013 o parte din salariați figurează în pontajul lunii martie 2013 cu zi liberă, angajatorul prezentând la control în acest sens declarațiile scrise ale angajaților din care reiese faptul ca sunt nevoiți să părăsească sediul firmei datorită problemelor apărute la locul de muncă, fapt care a fost consemnat și în procesul verbal de constatare nr. 287 din data de 28.03.2013, încheiat în ședința comisiei reprezentanților salariaților și patronatul firmei.

Angajatorul nu a prezentat la control un plan de formare profesională elaborat anual, așa cum este prevăzut la art. 195 alin. 1 din Legea 53/2003. La art. 126 din Contractul Colectiv de Munca încheiat la nivel de unitate au fost prevăzute cursurile de formare profesională la care participă salariații.

Pentru anul 2012 angajatorul a prezentat la control dovada formării profesionale a 4 salariați: C.A., L.I., M.M. și O.A. Aceștia au urmat cursuri de formare profesională în baza contractului de formare profesională nr. 62/18.09.2012, cursurile fiind achitate de către angajator prin factura nr. 471/18.09.2012, în conformitate cu prevederile art. 197 alin. 1 din Legea 53/2003. Urmare a absolvirii cursului, angajații menționați mai sus au obținut certificare în "Execuție și exploatare lucrări" pe o perioadă de valabilitate cuprinsă între 20.12.2012-19.12.2015.

Cu privire la modul de respectare a prevederilor art. 38 din Legea 202/2002 s-a constatat faptul că sunt desemnați ca reprezentanți ai salariaților următorii: M.E., I.V., F.N., C.A. și D.A. Nu au fost desemnate atribuții în vederea asigurării respectării egalității de șanse și de tratament între femei și bărbați la locul de muncă către nici unul dintre cei 5 reprezentanți ai salariaților, contrar prevederilor art. 38 alin. 3 din Legea 202/2002. (AVERTISMENT VERBAL)

4.3.2. Urmare acestui control, ITM Hunedoara a dispus măsuri legale de remediere a situațiilor sancționate, urmând ca ITM Hunedoara să fie informat în scris până la data de 30.04.2013 asupra modului în care au fost duse la îndeplinire măsurile dispuse în prezentul proces - verbal de control.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Colegiul reține că petenta consideră ilegală perioada de concediu fără plată în care este ținută de angajator, raportat la alți colegi care au fost rechemați la serviciu sau nu au fost trimiși decloc în concediu fără plată.

5.2. De asemenea, Colegiul reține că petenta se consideră hărțuită de șeful și angajatorul său, deoarece este prea tânără.

5.3. Colegiu mai reține și faptul că Inspectoratul Teritorial de Muncă Hunedoara a transmis CNCD sesizarea petentei și, totodată, a dispus măsuri de remediere a deficiențelor constatate în domeniul raporturilor de muncă dintre angajator și petentă.

5.2. Sub aspectul incidenței preverilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamante (pârâtului).

5.3. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis. În ceea ce privește existența acestei legături de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

5.4. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, 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 (pârâțul) 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.

5.5. În speța de față, petenta susține că este discriminată pentru că este prea tânără. Reclamatul, pe de altă parte, susține că nu s-au luat măsuri disciplinare împotriva petentei, nu a fost sancționată în niciun fel, deoarece firma avea "nevoie de ea, de serviciile ei, s-a investit în ea în cursuri de specializare și autorizare ANRE în ideea că va fii în viitor unul din oamenii de baza ai firmei. Din aceste motive nu a fost concediată, chiar s-a dorit ca ea să fie un agajat responsabil și de bază, cel puțin pe perioada valabilității autorizației, însă petenta și-a dat demisia.

Colegiul director al CNCD reține că, colegii petentei, cu care face comparația aceasta, sunt foști colegi de facultate cu aceasta, iar vârstele acestora sunt relativ apropiate.

5.6. 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 aplicat în situații anologhe sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile. În cazul de față, petenta face comparație cu ceilalți colegi, care erau angajați pe același post cu acesta).

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. (în cazul de față se reține criteriul de vârstă, criteriu care a stat la baza presupusei fapte de discriminare)

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 aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

Colegiul director reține că plângerea petentei a fost înaintată la CNCD, de către Inspectoratul Teritorial de Muncă Hunedoara, după ce acesta a efectuat un control la societatea incriminată, control ce a vizat capetele de cerere care intrau în competența ITM-ului. Din raportul ITM –ului referitor la discriminare, Colegiul director reține că a fost analizată de inspectorii de muncă discriminarea care are la bază criteriul sex, conform Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați.

5.7. Potrivit art. 20 alin.6 din O.G. nr. 137/2000 republicată „Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare”. Din acest punct de vedere, prezumțiile ce decurg în cauză nu sunt de natură a presupune existența unei legături de cauzalitate directă sau cel puțin indirectă între dispunerea măsurii de concediu fără plată, precum și a trasării atribuțiunilor de serviciu, și vârsta petentei. Se reține la dosar că pe aceeași poziție cu petenta sunt și alți colegi de facultate a acesteia, care au vârstă apropiată de a petentei. În cazul de față Colegiul Director nu poate reține nici testul comparabilității,

așa cum reiese din art. 2 alin 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

5.8. Din ansamblul înscrisurilor depuse de părți la dosar nu se poate reține că faptele imputate în sarcina părții reclamate au fost determinate de vârsta petentei.

5.9. Astfel raportul de cauzalitate între fapta imputată și criteriul invocat, cel de vârstă, nu poate fi reținut, în sensul art. 2 alin.1, art. 2 alin.3 sau art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Or, astfel cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție „O.G. nr. 137/2000 analizează fapte de discriminare care prin criteriile mai sus anunțate (n.n. art. 2 alin.1) se diferențiază de fapte care sunt de natură să producă aceleași consecințe, dar intră sub incidența altor acte normative” (A se vedea Decizia nr. 1530 din 19 martie 2009, Înalta Curte de Casație și Justiție).

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. Faptele sesizate nu sunt fapte de discriminare, conform O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
2. Se va răspunde părților 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

BERTZI THEODORA- Membru

CAZACU IOANA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

LAZĂR MARIA- Membru

PANFILE ANAMARIA- Membru

STANCIU CLAUDIA – Membru

Redactat și motivat de **A.P.**

C.V.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal de 15 zile, potrivit OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.