



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 381 din 06.07.2022

Dosarul nr. 742/2021

Petiție nr. 6840/14.09.2021

Petentă:

Reclamată: Compania Municipală Medicală București

Obiect: hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentei

1.

Numele și domiciliul reclamatei

2. Compania Municipală Medicală București – cu sediul în București, str. Aristide Demetriade nr. 2, Biroul nr. 1, sector 1.

II. Citarea părților

3. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (în continuare O.G. nr. 137/2000), s-a îndeplinit procedura de citare cu solicitarea pentru petentă să precizeze care este perioada celor trei ani menționați în petiție în care consideră că a fost hărțuită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

4. Petenta arată că, în calitate de angajat al Companiei Municipale Medicale București (de profesie sociolog), a suportat timp de trei ani un tratament discriminatoriu ca urmare a convingerilor sale profesionale, manifestat prin:

- schimbarea funcției pentru a i se îngădi accesul la informații publice
- informarea preferențială a angajaților cu privire la condițiile locului de muncă
- restricționarea accesului la condica de prezență și aplicarea discriminatorie a art. 53 din Codul muncii
- înlăturarea recunoașterii profesionale, subminarea autorității.

10. Prin concluziile scrise depuse cu adresa nr.1542/01.03.2022, petenta arată că sunt multe întrebări rămase fără răspuns legate de activitatea reclamatei și că acuzațiile potrivit cărora a părăsit locul de muncă sunt neadevărate.

11. Petenta consideră hărțuire și refuzul repetat de a elibera adeverințe pentru medic/ spital deși în acea perioadă de timp erau angajați care se semnau în condică și nu erau prezenți la

locul de muncă, precum și mutarea mobilierului de birou în lipsa sa, fără a fi anunțată, deși colegi de-ai săi au fost mobilizați telefonic.

12. Petenta arată că a sesizat Directorul General în repetate rânduri cu privire la situația creată prin diferențele de tratament aplicate angajaților, dar nu a primit niciodată vreun răspuns.

De asemenea, susține că singurul medic specialist în îngrijiri paleative și geriatrie a fost suspendat și au rămas medici stomatologi și ginecologi care să decidă pentru nevoile bătrânilor bucureșteni.

Sușinerile reclamatei

13. Prin punctul de vedere depus cu adresa nr.466/19.01.2022, reclamata solicită următoarele:

- admiterea excepției tardivității depunerii petiției nr. 6840/14.09.2021; petenta nu a indicat nici în cadrul petiției și nici în cadrul audierilor, perioada în care presupusele fapte discriminatorii au fost săvârșite

Pe parcursul anului 2019 și 2020, la nivelul Companiei au fost luate o serie de măsuri față de salariați, în vederea reducerii cheltuielilor salariale. Astfel, au fost desființate diferite posturi, au fost micșorate salariile cu acordul părților, au fost reduse sporurile salariale, au fost micșorate norme de lucru și a fost redusă săptămâna de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână pentru diferite departamente. Aceste măsuri au fost luate, începând cu luna octombrie 2019 și până în luna iunie inclusiv 2020, astfel cum reiese din Extras Revisal. Pe cale de consecință, la data de 14.09.2021, când a fost introdusă petiția pe rolul C.N.C.D., aceasta era deja tardiv introdusă.

- admiterea excepției obiectului vădit nefondat;

- pe fondul cererii, solicită respingerea tuturor capetelor de cerere ca fiind vădit nefondate/neîntemeiate și neprobate de către petentă;

14. Reclamata consideră că petenta nu indică în cadrul petiției motivele de drept pe care își întemeiază acuzațiile și nici nu arată dovezile pe care se sprijină fiecare capăt de cerere.

15. Petenta a fost angajată în cadrul Companiei Municipale Medicala București S.A. începând cu data de 22.05.2018, în funcția de șef serviciu resurse umane în cadrul departamentului HR, iar prin Actul Adițional nr. 3/09.09.2019, începând cu data de 04.09.2019, prin acordul părților semnate, a fost schimbată funcția petentei din șef serviciu resurse umane în șef birou în cadrul Biroului Metodologie Servicii Socio-Medicală. fiindu-i totodată mărit salariul brut lunar. Prin Actul Adițional nr. 6/30.09.2020, începând cu data de 01.10.2020, tot prin acordul părților semnate, a fost schimbată funcția petentei din șef birou în șef serviciu în cadrul Serviciului Implementare Proiecte, cu menținerea nivelului salariului.

Schimbarea funcției petentei s-a realizat cu acordul fostei salariate.

16. La sfârșitul lunii august 2021, din motive financiare, reclamata a eliberat spațiul din Municipiul București, sector 4 str. Tăbăcarilor nr. 14, et. 1, reziliind contractul de locațiune cu operatorul economic de la acea adresă, mutându-se la sediul social al Companiei, la care nu plătește chirie lunară. Mutarea tuturor documentelor, echipamentelor, a fost realizată de către directorul general împreună cu salariații prezenți la locul de muncă, petenta, aflându-se în acea perioadă în concediul de odihnă, motiv pentru care nu a fost chemată la serviciu.

17. Organigrama și Regulamentul de Organizare și Funcționare al Companiei au fost întotdeauna publicate pe site-ul reclamatei, lucru cunoscut de altfel și de către petentă, iar Contractul Colectiv de Muncă a fost de asemenea, prezentat petentei.

Petenta nu a dovedit în nicio situație existența unei fapte care să permită presupunerea unei discriminări directe sau indirecte, astfel cum este prevăzut la art. 72 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor.

18. Reclamata susține că niciodată nu a înlăturat recunoașterea profesională niciunui angajat, mai mult decât atât și în urma situației financiare precare a societății, a dorit să păstreze personalul care avea o vastă experiență profesională. Din documentele depuse reiese intenția Companiei de a o păstra pe petentă ca angajată, aspect refuzat în schimb de către aceasta.

19. Reclamata solicită Colegiului Director din cadrul C.N.C.D. ca, prin hotărârea pe care o va pronunța în prezenta cauză să dispună admiterea excepției tardivității și respingerea tuturor capetelor de cerere ca fiind vădit nefondate/neîntemeiate și neprobate de către petentă.

IV. Cadrul legal aplicabil

20.- Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – art.15

- O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

- Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor

V. Colegiul director al CNCD reține următoarele:

21. Potrivit Art. 63 alin. 1 din Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor, „Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției.”

Luând act de plângere, astfel cum este formulată, precum și de susținerile părților, Colegiul urmează a analiza excepția tardivității formulării petiției, invocată de reclamată.

22. Colegiul director reține faptul că desființarea unor posturi, micșorarea salariilor cu acordul părților, și reducerea sporurilor salariale și a unor norme de lucru, precum și reducerea săptămânii de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână pentru diferite departamente sunt măsuri ce au fost luate începând cu luna octombrie 2019 și până în luna iunie inclusiv 2020.

Conform art. 20 alin. (1) din O.U.G. nr. 137/2000: „Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.”

Având în vedere că faptele reclamate prezintă un caracter continuu, desfășurându-se pe o perioadă mai mare de timp, Colegiul director va respinge excepția tardivității pentru faptele săvârșite anterior datei de 14.09.2020.

23. Colegiul director reține că petenta reclamă tratamentul discriminatoriu/hărțuirea la care a fost supusă de reclamat prin comportament neadecvat, intimidare.

Potrivit art. 2 alin.(5) din O.G nr.137/2000, „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.,,

24. Criteriul identificat în speță de petentă este cel al convingerilor profesionale.

25. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată.

Conform art. 2 alin.(1) din O.G. nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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”.

26. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoge 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. nr.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.

Astfel, o faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională, după cum dispune și O.G. 137/2000, precum și Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art. 1 alin. (1) "Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege.,,

27. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a analizat documentația depusă de ambele părți, dar nu a fost identificată o legătură între criteriul petiționării și faptele reclamatei. Reclamata a inversat sarcina probei, prezentând documente din care rezultă că modificările aduse contractului de muncă au fost asumate de petentă prin semnătură.

În ceea ce privește Decizia nr.54/31.03.2020, pe care petenta menționează că nu este de acord să semneze în absența unei hotărâri AGA, acest document privește reducerea săptămânii de lucru de la 5 zile la 4 zile pe săptămână începând cu data de 01.04.2020 și se află sub incidența excepției tardivității, fiind anterior datei de 14.09.2020. În plus, documentul atestă o măsură dispusă la nivelul unității angajatoare din rațiuni economice, fără legătură cu criteriul invocat de petentă.

28. Referitor la potențiale fapte de discriminare ulterioare datei de 14.09.2020, Colegiul director reține următoarele:

- Potrivit art. 14 din Convenție, privind interzicerea discriminării, diferența de tratament devine discriminare, atunci când se induc distincții între situații analoge 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 aflate în situații analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă". În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul Egalității ca unul dintre 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.

Astfel, 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.

29. În speță, tratamentul diferențiat reclamat nu a fost determinat de criteriul invocat, ci de circumstanțe independente, motivate de evoluția economică a reclamatei la acel moment.

Din analiza probatoriului depus la dosar nu au rezultat elemente care să justifice încadrarea faptei ca hărțuire, potrivit art. 2 alin.(5) din O.G nr.137/2000, comportamentul reclamat neprezentând caracteristicile acestei contravenții.

30. În același sens, art. 5 alin 2) din Codul muncii prevede: *„Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă..”*

31. Prin coroborarea elementelor probatorii ale dosarului în cauză, Colegiul director consideră că plângerea, astfel cum este prezentată, nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care să permită, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat petentei, în raport cu persoanele aflate în situații analoage, pe baza unui criteriu menționat și care să fi avut drept consecință juridică afectarea a unui drept recunoscut de lege. În consecință, nu există premisele unei legături de cauzalitate între criteriul invocat de petenți și presupusele fapte de discriminare.

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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Se respinge excepția tardivității Colegiul director pentru faptele săvârșite anterior datei de 14.09.2020.
2. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare sub forma hărțuirii (lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și faptele reclamate).
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VII. Modalitatea de plată a amenzii:

Nu e cazul

VIII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 06.07.2022 au fost:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CERASELA – Membru

GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA - Membru

Data redactării: 11.07.2022

Redactată și motivată: M.M. și M.M

Notă: Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și

sanționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.

