



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

Hotărârea nr. 506
din 31.08.2022

Dosar nr: 366/2021

Sesizare nr: 3594/14.05.2021

Petent:

Reclamat: Provident Financial România INF S.A.

Obiect: acte de hărțuire la locul de muncă prin afirmații de genul “vei zbura din companie”, solicitarea de note explicative doar petentului, excluderea de la instruire și training-uri, cercetarea disciplinară. Criteriile invocate sunt legate de criteriile sex și vârstă.

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și sediul/domiciliul procedural ales al petentului:

1.

Numele și sediul/domiciliul procedural ales al reclamatelor:

2. cu adresa de corespondență la Provident Financial România INF SA din București, Calea Șerban Vodă, nr. 133, Central Business Park, corp D-A, et. 1, Corp D, et.2 , Sector 4

3. Provident Financial România INF SA cu sediul în București, Calea Șerban Vodă, nr. 133, Central Business Park, corp D-A, et. 1, Corp D, et.2 , Sector 4

II. Citarea părților

4. **Având în vedere contextul evoluției epidemiologice determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a informat părțile cu privire la faptul că au posibilitatea de a trimite punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul acestora;**

5. Procedură legal îndeplinită prin adresele înregistrate cu nr. 3970/26.05.2021.

6. De asemenea, s-a invocat excepția de necompetență a Consiliului cu privire la faptele ilicite care i-au cauzat prejudicii petentului, competența revenind instanței de judecată (repararea prejudiciului).

7. Reclamata a invocat și ea excepția de necompetență a CNCD, însă fără a o motiva.

III. Susținerea părților

Susținerea petentului

8. Petentul susține că reclamata, superiorul său ierarhic, la fiecare discuție telefonică sau personal îl intimidează prin gesturi și afirmații de genul “vei zbura din companie”.



Susține că este singurul angajat care dă note explicative, este ignorant în ciuda eforturilor de a discuta cu aceasta, i se refuză instruirea profesională.

De asemenea, petentul susține că reclamata a răspândit informații false despre viața lui profesională și privată.

Potentul susține că i s-a întocmit Raportul de fraudă nr. 3655 din 05.03.2021, a fost cercetat disciplinar și sancționat.

9. Petentul solicită CNCD să aprecieze ca fiind întrunite condițiile răspunderii civile, respectiv fapta ilicită, prejudiciul cauzat acestuia, legătura de cauzalitate dintre fapta ilicită și prejudiciu, precum și vinovăția angajatorului.

Susținerile reclamatei Provident Financial România INF S.A.

10. Reclamata invocă excepția de necompetență a Consiliului.

11. Pe fond, susține că petentul a fost sancționat disciplinar de două ori în decursul unui an, din următoarele motive: în data de 22.01.2021 reprezentantul departamentului Prevenire pierderi a fost informat de către superiorul petentului cu privire la reținerea plata anticipată a contractului de credit (petentul a mințit că a reținut suma la îndemnul și solicitarea superiorului). De asemenea, petentul a emis un contract de credit clienței V.V la data de 18.10.2020, la o altă adresă decât cea de domiciliu, încălcându-se astfel politica creditare a companiei.

Se mai arată că petentul a încasat suma de 50 de lei de la un client, însă a înregistrat suma de 500 de lei, acoperind diferența din contribuții personale pentru a evita un raport de deficit.

Având în vedere aspectele relatate, reclamata susține că faptele imputate petentului în Decizia de sancționare au fost cercetate de comisia de cercetare disciplinară în mod corespunzător, aceasta respectând toate cerințele legale.

12. Reclamata susține că, ulterior sancțiunii aplicate, petentul a sesizat CNCD și Inspekția Muncii.

13. Reclamata susține că nu există o legătură de cauzalitate între faptele considerate ca fiind discriminatorii și vârsta sau sexul petentului. În acest sens, depune la dosar documente din care reiese faptul că petentului nu i s-a redus salariul (prin acordul părților s-a redus norma de muncă, prin urmare și salariul).

14. Totodată, reclamata susține că nici celelalte fapte invocate de petent nu sunt reale, și nici probate. Acesta a participat la un concurs de promovare pe o funcție superioară și a beneficiat de același tratament ca toți ceilalți angajați.

IV. Motivarea în fapt și drept

Legislație și principii

15. Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor, la secțiunea *Vădita necompetență*, prevede:

„Art. 28. Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția de necompetență când în mod vădit constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată.

Art. 29. Excepția de necompetență poate fi ridicată de reclamat sau de membrii Colegiului director și în cursul soluționării petiției, sub condiția prevăzută la art. 30.

Art. 30

(1) *Excepția de vădită necompetență se pune în dezbateră petentului sau a persoanei interesate care sesizează Consiliul, pentru a-și formula punctul de vedere.*

(2) *Colegiul director acordă un termen petentului sau părții interesate pentru a comunica punctul de vedere.*

Art. 31

(1) *Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență după solicitarea punctului de vedere al petentului sau al părții interesate care a sesizat Consiliul.*

(2) *Necomunicarea punctului de vedere la termenul acordat nu împiedică soluționarea petiției.*

Art. 32. Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență prin hotărâre a Colegiului director.”

16. O.G. nr. 137/2000, la art. 2 alin. 1 prevede: *„Potrivit prezentei ordonanțe, 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, apartenență 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”.*

17. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

18. Hărțuirea este definită prin 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.”*

19. Astfel hărțuirea reprezintă un comportament

- bazat pe un criteriu
- care atinge dreptul la demnitate.

20. În consecință și fapta de discriminare, și cea de hărțuire este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

21. Criteriile enumerate de **O.G. nr. 137/2000** sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând *„sau oricare alt criteriu”*, însă aceste criterii, conform cazuisticii CEDO, trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (*Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei*, 7 decembrie 1976, §56). *„Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele”* (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea *„orice altă situație”* trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg

cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §62).

Colegiul director al CNCD reține următoarele:

22. Colegiul director, din probele existente la dosar, constată că petentul a fost sancționat disciplinar de două ori în decursul unui an din cauza îndeplinirii defectuoase a atribuțiilor de serviciu.

23. Se admite excepția de necompetență materială privind plata prejudiciilor, întrucât doar instanțele de judecată pot stabili astfel de obligații în sarcina părților. CNCD, ca autoritate aflată sub control parlamentar, respectând principiul separației puterilor în stat, nu poate avea ingerință în activitatea puterii judecătorești.

24. Având în vedere că faptele sesizate nu au ca motiv un anumit criteriu, ci modul în care petentul și-a îndeplinit sarcinile de serviciu, ele nu reprezintă 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 unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Admite excepția de necompetență materială invocată din oficiu conform art. 28-32 din ***Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor***;
2. Faptele sesizate nu reprezintă discriminare, respectiv hărțuire conform art. 2 alin. 1 și art. 2 alin. 5 din ***O.G. nr. 137/2000***;
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii: –

VI. 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

BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA – Membru

GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

POPA CLAUDIA - Membru

Data redactării 21.07.2022

Hotărâre redactată și motivată de: HG, APG și IH

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