



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 302
Din 12.09.2012

Dosar nr: 174/2012

Petiția nr: 2280/11.06.2012

Petent: C.C.

Reclamată: S.C. Falcon Electronics Prod SRL

Obiect: Condiții de muncă discriminatorii. Criteriul constă în situația litigioasă dintre părți.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului

1.1.1. C. C., cu domiciliul de corespondență în

1.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatei

1.2.1. S.C. Falcon Electronics Prod SRL, cu sediul în loc.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul susține că, ulterior sentinței instanței de judecată prin care s-a dispus reintegrarea pe același post, funcție și salariu deținute anterior concedierii, angajatorul l-a reangajat în condiții degradante și umilitoare. Astfel, susține că i s-a oferit ca și birou podul, urmând să fie mutat în vestiarul societății. De asemenea, nu mai îndeplinește atribuțiile de electronist ci de arhivar.

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, s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Părțile au fost invitate, prin **adresele cu nr. 2544/25.05.2012 și 2545/25.05.2012** la sediul C.N.C.D. pentru audieri în data de **07.06.2012, 18.06.2012 și 21.07.2012.**

3.3. Procedura de citare a fost legal îndeplinită.

3.4. La audieri s-a prezentat reclamatul, prin apărător ales.

IV. Susținerile părților

4.1 Susținerile petentului

4.1.1. În memoriul înregistrat cu nr. **2280/11.05.2012**, petentul susține a fost concediat de către partea reclamată, însă prin sentința civilă nr. 5782/7.12.2011 a Curții de Apel Timișoara s-a dispus anularea deciziei de concediere și repunerea acestuia în postul și funcția deținute anterior, precum și plata unei despăgubiri.

4.1.2. La aproape o lună de la solicitarea de reîncadrare, societatea l-a reprimut pe petent însă nu pe postul și funcția deținute anterior (electronist), ci a fost pus să efectueze activitatea de arhivă a dosarelor și de întocmire a centralizatoarelor în podul societății, unde nu era lumină și nici spațiu necesar desfășurării vreunei activități (foto la dosar), acesta desfășurându-și o perioadă activitatea pe genunchi. Mai mult, nici unul din colegii de serviciu nu a desfășurat vreodată această activitate din 2006 până în prezent.

4.1.3. După ceva vreme, petentul a fost mutat în vestiarul societății pentru a centraliza fișele pentru instructajul sănătății și securității până la sosirea/angajarea unei persoane specializată în domeniu. De asemenea, susține că a fost forțat și amenințat verbal pentru a depune această muncă.

4.1.4. Având în vedere cele de mai sus, petentul susține că este tratat într-un mod degradant și umilitor pentru că a avut curajul să meargă în instanță să reclame abuzul angajatorului.

4.2. Susținerile reclamatei

4.2.1. Reclamata solicită respingerea petiției ca neîntemeiată și nelegală, arătând că în corespondența purtată, anterior reintegrării, cu petentul i-a adus la cunoștință intenția de a-l reangaja pe postul și funcția deținute anterior, însă reintegrarea se va face, din motive obiective, cel mai tarziu pe data de 18.04.2012. Din cauza demersurilor ce trebuiau efectuate și care au durat mai mult decât estimase societatea la momentul emiterii răspunsului, reîncadrarea s-a amânat pentru data de 23.04.2012. Așadar, reclamatul susține că a dat dovadă de bună credință și l-a anunțat pe petent de această întârziere. Întârzierea a fost dată de necesitatea de a amenaja biroul ca să poată avea aceleași condiții ca înainte.

4.2.2. Reclamatul mai depune la dosar un număr de 4 declarații ale colegilor, conform cărora petentul a făcut fotografii și a înregistrat totul încă de la început doar pentru a se răzbuna.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director reține că petentul a fost reîncadrat pe o altă funcție și în condiții improprii desfășurării unei activități.

5.2. Colegiul C.N.C.D. se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că potrivit jurisprudenței sale, **discriminarea presupune tratarea diferită, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, a unor persoane aflate în situații relativ similare** (a se vedea cauza *Orsus și alții v. Croația*, hotărârea din 16.03.2010, precum și cauza *Willis v. Marea Britanie*, nr. 36042/97, § 48, ECHR 2002-IV, cauza *Okpisz v. Germania*, no. 59140/00, § 33, 25 octombrie 2005). Articolul 14 nu interzice ca statele membre să trateze diferit grupuri de persoane cu scopul de a corecta "inegalități de fapt" între acestea. Întrădevăr, în anumite situații, **eșecul, în sine, de a încerca corectarea inegalităților prin tratament diferit, poate da naștere unei încălcări a Articolului**

14 (a se vedea cauza "relating to certain aspects of the laws on the use of languages in education in Belgium", § 10; cauza *Thlimmenos v. Grecia*, no. 34369/97, § 44, ECHR 2000-IV; cauza *Stec și alții v. Marea Britanie* [GC], no. 65731/01, § 51, ECHR 2006-VI). Statele contractante dispun de o marjă de apreciere pentru a analiza dacă și în ce condiții diferențele aplicate unor situații similare justifică un tratament diferit.

5.3. 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**.

5.4. Potrivit art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată definește conceptul de discriminare prin care 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: „Sunt discriminatorii ... 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: "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”.

5.5. Din susținerile părților și înscrisurile aflate la dosar, Colegiul reține că petentul a fost concediat de către partea reclamată, însă prin sentința civilă nr. 5782/7.12.2011 a Curții de Apel Timișoara s-a dispus anularea deciziei de concediere și repunerea acestuia în postul și funcția deținute anterior, precum și plata unei despăgubiri. La aproape o lună de la solicitarea de reîncadrare, societatea l-a reprimis pe petent însă nu pe postul și funcția deținute anterior (electronist), ci a fost pus să efectueze activitatea de arhivă a dosarelor și de întocmire a centralizatoarelor în podul societății, unde nu era lumină și nici spațiu necesar desfășurării vreunei activități (foto la dosar), acesta desfășurându-și o perioadă activitatea pe genunchi. Mai mult, nici unul din colegii de serviciu nu a desfășurat vreodată această activitate. După ceva vreme, petentul a fost mutat în vestiarul societății pentru a centraliza fișele pentru instructajul sănătății și securității până la sosirea/angajarea unei persoane specializată. De asemenea, susține că a fost forțat și amenințat verbal pentru a depune această muncă.

5.6. Colegiul reține opinia părții reclamante, conform căreia i-a adus la cunoștință intenția de a-l reangaja pe postul și funcția deținute anterior, însă reintegrarea se va face, din motive obiective, cel mai târziu pe data de 18.04.2012. Din cauza demersurilor ce trebuiau efectuate și care au durat mai mult decât estimase societatea la momentul emiterii răspunsului, reîncadrarea s-a amânat pentru data de 23.04.2012. Așadar, reclamatul susține că a dat dovadă de bună credință și l-a anunțat pe petent de această întârziere. Întârzierea a fost dată de necesitatea de a amenaja biroul ca să poată avea aceleași condiții ca înainte.

5.7. Analizând aspectele plângerii astfel cum este formulată, Colegiul Director se raportează la prevederile art. 2 alin. 5 din O.G. nr.137/2000, cu modificările și

completările ulterioare, republicată. Potrivit art. 2 alin.5 "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.

5.8. În acest sens, reținem că, în materia legislației nediscriminare, astfel cum este transpus aquis-ul comunitaire, pentru a ne găsi în situația unei fapte de hărțuire este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive acesteia. Astfel, fapta de hărțuire se circumstanțiază într-un comportament care poate îmbraca diferite forme. Formularea textului cuprinde sintagma „orice comportament”. 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. Motivul 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, vârsta, handicap, statut de refugiat ori azilant”. Caracterul neexhaustiv este dat de însăși sintagma „sau orice alt criteriu” alăturată criteriilor expres enumerate în art. 2 alin.5. Sintagma „sau orice alt criteriu”, practic oferă posibilitatea reținerii oricărui alt element nespecificat de lege, dar care este materializat ca fapt determinant în săvârșirea formei de discriminare denumită ca hărțuire.

5.9. 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.”

5.10. Încorporarea hărțuirii ca formă de discriminare în aquis-ul comunitaire și transpunerea acestuia în legislația națională este extrem de importantă. Discriminarea nu se manifestă per se, doar sub forma unor prevederi normative sau practici, dar și sub forma comportamentelor care creează un impact asupra mediului în general, variind de la violența fizică la remarci sau afirmații cu caracter rasist, sexist, xenofob etc. până la ostracizare generală. Această formă de discriminare aduce atingere demnității sub aspect psihic și emoțional persoanelor aparținând unei minorități sau alteia. (vezi „A comparison between the EU Racial Equality Directive and the Starting Line” in I.Chopin and J.Niessen, *The Starting line and the Incorporation of the Racial Equality Directive into National Laws of the EU Member States and Accession States*, 2001, pag. 26, 27.)

5.11. Față de aceste considerente, coroborat petiției și materialului probator aflat la dosar, Colegiul este de opinie ca efectul creat prin reintegrarea petentului într-un spațiu neadecvat și schimbarea atribuțiilor în mod nejustificat, au avut legătură cu

situația litigioasă dintre părți și a condus la crearea unui cadru intimidant, ofensiv și umilitor, în sensul prevederilor art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000 republicată. În acest sens, Colegiul ia act de e-mail-ul transmis de către Directorul Tehnic, dl. C.P. , către unul din angajați, în data de 20 aprilie 2012, din care reiese clar intenția de a-i oferi petentului alte atribuții decât cele avute anterior: "Salut M. . După cum ai fost informat deja , începând de luni, 23 aprilie 2012, fostul nostru coleg C.C.se va prezenta la serviciu din nou. Este un bun prilejiu pentru noi de apune în practică proiectul privind analiza cantitativă și calitativă a activității de montaj. Ca rezultat final al acestui proiect dorim să dezvoltăm o strategie de marketing adaptată la condițiile pieței din Timișoara. Pentru faza de analiză a proiectului avem nevoie de date centralizate care vor rezulta din fișele de instalare. Pentru aceste motive și pentru că noul – vechiul coleg nu are acces la e-mail te rog să-i pui la dispoziție arhiva cu fișele de lucru ale departamentului de montaj, începând cu cele din 2006. Pentru a nu răvăși toată arhiva și să pierdem documentele te rog să-l dai un număr de 200 de fișe pe zi. Acestea îți vor fi predate integral înapoi la sfârșitul programului. Să-i comunicii lui C. documentul atașat – instrucțiuni completare centralizator- care cuprinde sarcinile de serviciu din perioada următoare".

De asemenea, Colegiul ia act și de e-mail-ul transmis petentului tot de către directorul tehnic: "Referitor la aspectele semnalate de tine în timpul discuției telefonice de azi: spațiul pentru amplasarea biroului pentru activitățile de centralizare a fișelor de montaj spațiul atribuit este în podul construcției. Te rog să respecti acest lucru. Mulțumesc pentru informarea privind posibilitatea căderii scării de acces în pod ce poate provoca rănirea persoanelor sau deteriorarea mașinilor aflate în interiorul spațiului de lucru. "

5.12. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul nu poate ignora premeditarea acțiunilor reclamatului și nu poate accepta opinia acestuia, conform căreia petentul a insistat să reînceapă munca iar la insistențele acestuia i-a oferit ceva de lucru provizoriu, într-un spațiu provizoriu, și din motive obiective nu a reușit să-i amenajeze biroul. De asemenea, Colegiul apreciază că amenajarea unui "birou" pentru un electronist nu necesită un timp atât de îndelungat și nici nu ar trebui să pună probleme prea mari.

5.1.3. Cu privire la declarațiile de martori, depuse de reclamat, Colegiul nu apreciază că acestea sunt obiective și, deși, ia act de faptul că petentul a făcut multe fotografii și înregistrări nu poate să nu considere probele depuse ca fiind concludente. Sunt de notorietate cazurile în care angajutul are câștig de cauză în defavoarea angajatorului și din acel moment începe un tratament bazat pe harțuire și victimizare, în unele cazuri, împotriva angajaților, mulți fiind nevoiți să renunțe.

Prin urmare, având în vedere prevederile art 20 alin 6 din OG nr. 137/2000 republicată, potrivit căreia "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 ca faptele nu constituie discriminare. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de proba, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice", Colegiul consideră probatoriul depus de petent ca fiind justificat.

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,

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**,

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Aspectele sesizate intră sub incidența prevederilor art. 2 alin 1 și 5 coroborat cu art. 6 lit b) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, iar faptele sunt sancționate contravențional după cum urmează:

2. Sancționarea părții reclamate cu amendă contravențională în cuantum de 2000 lei, potrivit art.2 alin.11 și art. 26 alin.1 din O.G. Nr. 137/2000 coroborat cu art. 8 din O.G. nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare;

3. Recomandă părții reclamate să depună toate diligențele necesare pentru a asigura respectarea drepturilor și libertăților fundamentale ale omului, respectiv dreptul privind egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie, precum și în vederea eliminării condițiilor discriminatorii care pot încălca dreptul la angajare ori în domeniul muncii.

4. O copie a hotărârii se va transmite părților

VI. Modalitatea de plată a amenzii

6.1. Amenda contravențională se va plăti la Direcția Generală de Finanțe Publice a municipiului București

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, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS Csaba – Membru

BERTZI Theodora - Membru

HALLER Istvan – Membru

JURA Cristian – Membru

LAZĂR Maria -Membru

STANCIU Claudia – Membru

VASILE Alexandru - Membru

Data redactării 10.08.2012
Redactat și motivat de A. C. F.
A. P.

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.

