



**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

**HOTĂRÂREA NR. 146
din 18.06.2012**

Dosar nr.: 100/2011

Petiția nr.: 1601/04.03.2011

Petent: C D

Reclamat: S.C. Menzies Aviation România S.A.

Obiect: limitarea dreptului la muncă și hărțuirea petentei de către societatea reclamată

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1. C D

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

I.2.2. S.C. Menzies Aviation România S.A..

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta semnalează faptul că dreptul său la muncă i-a fost limitat și a fost hărțuită de către societatea angajatoare. În fapt, petenta a fost acuzată de furtul unui telefon mobil, iar contractul de muncă i-a fost suspendat în urma cercetării disciplinare prealabile. Petenta consideră că este vorba de un abuz al societății angajatoare, în timp ce partea reclamată arată că dreptul la muncă al petentei nu a fost îngrădit, societatea exercitându-și prerogativele în conformitate cu dispozițiile Codului muncii, Contractului colectiv de muncă al societății și îndeosebi cu prevederile imperative ale Programului de securitate Aeroport Internațional Henri Coandă București.

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 legală de citare a părților.

3.2. Prin adresa nr. 1907 din 16.03.2011 au fost citată petenta pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 29.03.2011, iar prin adresa nr. 1906 din 16.03.2011 a fost citată partea reclamată.

3.3. La termenul de audieri din data de 29.03.2011 părțile nu au fost prezente.

3.4. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

4.1.1. Petenta sesizează faptul că, la data de 11.02.2011, prin decizia nr. 5, i-a fost suspendat contractul de muncă în urma cercetării disciplinare prealabile pe baza unei adrese calomnioase șefa reținându-i fără dovadă de predare – primire ecusonul de acces pe platforma aeroportului.

4.1.2. Petenta arată că, deși cercetarea disciplinară s-a efectuat încă de la data de 03.02.2011 și a prezentat o adresă din care rezultă că nu se face vinovată de nicio abatere, unitatea angajatoare refuză în mod nejustificat reprimirea în activitate, refuză să informeze conducerea aeroportului despre eroarea comisă, motiv pentru care petenta este practic lipsită de veniturile cuvenite.

4.1.3. Petenta consideră că suspendarea contractului său de muncă reprezintă o discriminare în sensul O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată (art. 1, lit. i, art. 2, pct. 5 și art. 3 lit. a).

4.1.4. În notele scrise petenta susține că nu a beneficiat de prezumția de nevinovăție și nici de egalitatea în fața legii, în timp ce persoana pe care o învinuiește că a hărțuit-o sexual și care a vândut telefonul în litigiu nu a fost nici suspendat de la locul de muncă, nici sancționat cu diminuarea salariului, nu a fost popularizat prin adrese și informări semnate de șeful Poliției Otopeni și nici nu i s-a ridicat legitimația de acces pe platforma aeroportuară.

4.1.5. Petenta precizează că, deși la data de 28.02.2011 societatea Menzies Aviation a fost informată de poliție prin adresă scrisă că nu este vinovată de fapta imputată, conducerea și în același timp compania națională aeroportuară nu au revenit asupra suspendării sale de la locul de muncă și repunerea în drepturi, fără a motiva refuzul. Petenta consideră că împotriva sa a fost comis un abuz și că nu se bucură de un tratament egal în fața organelor juridictionale, cum ar fi poliție, securitate aeroportuară și îi sunt încălcate dreptul la imagine și la protecția împotriva oricăror violențe de limbaj, maltratări, persecuții, șicanări, intimidări sau dreptul la remunerație echitabilă, prevăzute de O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Petenta atașează notelor scrise documente pe care le consideră a veni în sprijinul afirmațiile făcute în sesizare.

Susținerile părții reclamate

4.2.1. Partea reclamată arată că sesizarea formulată de petentă cu privire la suspendarea, considerată a fi discriminatorie, contractului său individual de muncă pe durata cercetării disciplinare prealabile este netemeinică și nelegală, motiv pentru care solicită respingerea acesteia.

4.2.2. Partea reclamată menționează că, începând cu data de 12.03.2011, petenta s-a prezentat la serviciu, urmând ca societatea angajatoare să adopte măsurile legale ce se impun în momentul finalizării cercetării penale în legătură cu infracțiunea cercetată, respectiv furt, sancționată de art. 284 Cod penal.

4.2.3. Partea reclamată consideră că prin probele pe care înțelege să le administreze, în conformitate cu art. 20, pct. 6 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, nu există niciun temei legal pentru a reține fapta de care este acuzată că ar constitui discriminare la adresa petentei.

4.2.4. În fapt, în data de 11.02.2011, prin adresa nr. 500890, Direcția Regională de Poliție Transporturi București, Serviciul de Poliție Transporturi Aeriene Otopeni înștiințează partea reclamată că unei persoane, cetățean francez, ce călătorea cu compania Air France, i-a dispărut telefonul mobil, marca Apple Iphone 3GS, plângerea pasagerei fiind înregistrată la poliție cu nr. 500890/2010, iar la Parchetul de pe lângă Judecătoria Buftea cu nr. 6731/P/25.11.2010. Petenta era de

serviciu în ziua respectivă iar, din declarația unei persoane asupra căreia s-a găsit telefonul mobil, reiese că aceasta vânduse telefonul petentei, cercetările penale fiind în curs de desfășurare (adresa Poliției Transporturi Aeriene nr. 2351503/28.02.2011).

4.2.5. Partea reclamată arată că, având în vedere activitatea specifică în care petenta își desfășoară atribuțiile de serviciu, respectiv platforma aeroport, inclusiv în aeronave și îndeosebi condițiile de securitate ce trebuie respectate în aeroport, se impunea ridicarea legitimației de identificare și acces pe platforma aeroport (documente clasate ca secrete de serviciu). În conformitate cu dispozițiile Codului muncii, respectiv art.52 lit.a), prin Decizia nr. 5/11.02.2011 partea reclamată a adus la cunoștința petentei că, în perioada 12.02 - 11.03.2011 contractul său de muncă este suspendat în vederea efectuării cercetării disciplinare prealabile, aceasta fiind instituită de către legiuitor ca o măsură de protecție pentru activitatea societății pe durata cercetării administrative (adresa nr. 2237/14.02.2011 Aeroport București).

4.2.6. Deoarece la data de 20.02.2011, la insistența părții reclamate, organul de cercetare penală nu a comunicat stadiul concret al cercetărilor, prin adresa nr. 177/09.03.2011, aceasta a solicitat companiei Aeroporturi București să dispună în legătură cu legitimația de identificare și acces în aeroport a petentei. Astfel, în data de 11.03.2011, părții reclamate i s-a răspuns că se restituie legitimația petentei, aspect comunicat acesteia și anume că începând cu data de 11.03.2011 își poate relua activitatea, urmând ca, odată finalizată cercetarea penală, să se dispună în consecință.

4.2.7. Partea reclamată consideră că, în speță, nu se face vinovată de nicio faptă de discriminare la adresa petentei, sesizarea acesteia fiind exclusiv șicanatorie, de natură a crea o imagine negativă asupra S.C. Menzies Aviation România S.A., mai mult, nu se poate reține niciun element al hărțuirii.

4.2.8. Partea reclamată concluzionează că dreptul la muncă al petentei nu a fost îngrădit, societatea exercitându-și prerogativele în conformitate cu dispozițiile Codului muncii, Contractului colectiv de muncă al societății și îndeosebi cu prevederile imperative ale Programului de securitate Aeroport Internațional Henri Coandă București. Partea reclamată depune înscrisuri în probațiunea celor susținute.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director reține că, potrivit înscrisurilor aflate la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, nu există un tratament diferențiat în ceea ce privește limitarea dreptului la muncă al petentei și niciun criteriu care a stat la baza acestuia.

5.2.1. În drept, conform art. 2 alin. 1 din O.G.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, boală 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".

5.2.4. O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții :

- Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)
- Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: *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.

▪ Tratatamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;

▪ Tratatamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

5.2.5. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Astfel, Colegiul director a analizat dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare. Colegiul director apreciază că nu există un tratament diferențiat în ceea ce privește limitarea dreptului la muncă al petentei, societatea exercitându-și prerogativele în conformitate cu dispozițiile Codului muncii și Contractului colectiv de muncă al societății. Referitor la hărțuirea petentei la locul de muncă, Colegiul director apreciază că fapta nu există, fiind urmată procedura aplicabilă pentru o acuzație de furt. Totodată, Colegiul director constată că petenta nu a arătat un criteriu care a stat la baza tratamentului diferențiat invocat.

5.2.7. Coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea, astfel cum este formulată, nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat direct petentului, în raport cu persoane aflate în situații analoage, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

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 prezentate nu sunt fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată

2. Clasarea dosarului

3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

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 tuturor faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

CAZACU IOANA - Membru

JURA CRISTIAN – Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA - Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE - Membru

Motivele de fapt și de drept redactate C.I.
Tehnoredactat D.D.

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