



**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: suport@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 373
din data de 04.06.2013**

Dosar nr. 52/2013

Petiția nr. 569/31.01.2013

Petenți: A. E. A.

Reclamat: L. S. N. - I.N.C.D.M “Alexandru Darabonț”

Obiect: conflict de muncă, generat de către partea reclamată prin crearea unei relații tensionate, amenințări cu destituirea și refuzul plății salariilor pentru munca prestată.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1 A. E. A. reprezentată prin **S.C.A O. N. V. Cabinet avocatură**

I.1.2 Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.1.3 L. S. N. -I.N.C.D.M “Alexandru Darabonț”

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1 Petenta susține că partea reclamată, întreține un climat conflictual în relațiile de serviciu, refuzând pontarea și plata salarizării conform contractului de finanțare POSDRU/81/3.2./S/55075(având ca obiect finanțarea nerambursabilă a proiectului “Securitate și sănătate în muncă, o premisă pentru competitivitate”), și amenință cu destituirea din cadrul echipei de proiect.

III. Procedura de citare

3.1 Prin adresa înregistrată cu nr.569.06.02.2013, a fost citată doamna **A. E. A.** în calitate de petentă prin reprezentant legal, pentru data de 05.03.2013. Procedură legal îndeplinită.

3.2 Prin adresa înregistrată cu nr.719.06.02.2013, a fost citată doamna **L. S. N.** în calitate de reclamată, pentru data de 05.03.2013. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1 Petenta din data de 09.07.1990 este angajată în cadrul I.N.C.D.M “Alexandru Darabonț”, având calitatea de cercetător științific principal Grad II, șef certificare ET. În această calitate petenta, a participat la elaborarea diverselor programe și proiecte de cercetare științifică, făcând parte și din Consiliul științific INCDPM “Alexandru Darabonț”, iar din anul 2010 a fost aleasă membru al Consiliului de Administrație al societății. La data de 19.09.2010 între INCDPM și petentă pe o perioadă determinată a intervenit prin Contractul individual de muncă un contract, pentru ocuparea funcției de Coordonator tehnic/specialist SSM, în cadrul proiectului Securitate și Sănătate în Muncă.

4.2 La data de 22 .11.2010, în calitate de manager de proiect a fost numită doamna Liliana Simona Negoită, care “.....a schimbat climatul de desfășurarea raporturilor de muncă din cadrul INCDM “Alexandru Darabonț”, înrăutățindu-l considerabil”. “...prin postul pe care îl ocupam în cadrul proiectului a trebuit să colaborez cu partea reclamată, în scopul implementării și a bunei desfășurări a acestuia”. “...Conform fișei postului, relațiile organizatorice desfășurate cu echipa de management, erau de natura unor relații de colaborare și nicidecum de subordonare, subordonarea făcându-se numai față de conducerea INCDP, respectiv prin Directorul General interimar”. “....conform fișei postului, trebuia să prezint raportul de activitate managerului de proiect (reclamatei), pentru avizare și semnare, respectând termenele de raportare, fiind redactate cu profesionalism, aceasta refuzând semnarea acestora ”. “Astfel, m-am adresat conducerii I.N.C.D.M Alexandru Darabonț, solicitând reanalizarea rapoartelor de activitate, comunicarea termenului legalcare a stat la baza refuzului de semnare, precum și rezolvarea situației fără precedent pe care a creat-o partea reclamată “. “Mai mult decât atât, în urma refuzului de a semna rapoartele de activitate, am fost prejudiciată prin repetatele întârzieri la plata salariului, aspect adus la cunoștința conducerii INCDM“. Petenta declară că așa cum art.161 din Codul Muncii prin care, se prevede că, salariile se plătesc înaintea oricăror alte obligații bănești ale angajatorului, angajatorul, trebuia să-i efectueze plățile restante din lunile septembrie, octombrie și noiembrie 2012. “În ceea ce privește încercările de a colabora cu doamna L. S. N., am întâmpinat o serie de impedimente cauzate de agresiunea acesteia, reflectată în scris și verbal, fiind supusă unei permanente atitudini șicanatorii“. “...și în acest sens, am fost chemată în judecată de către managerul de proiect, solicitându-mi-se daune în cuantum de 1.300.000 lei, acțiunea fiind respinsă de către instanța de judecată în dosarul nr.49755/3/2011, la Tribunalul București, Secția a VIII-a litigii de muncă “.

4.3 Petenta susține că, impedimentele nu doar că nu au fost înlăturate de către conducerea I.N.C.D.M “Alexandru Darabonț”, ci au fost tolerate mergându-se până la amenințări cu excluderea din proiect. În acest sens, petenta consideră că împrejurările nefavorabile create în jurul ei, i-au afectat imaginea profesională, fiind obligată să-și desfășoare activitatea într-un mediu generator de stress, hărțuire, intimidare, izolare în relația cu membrii echipei de proiect și refuz de

rezolvarea situației conflictuale; “....consider că o astfel de atitudine din partea conducerii I.N.C.D.M Alexandru Darabonț și apărții reclamate este una discriminatorie și pătinitoare, fiind inacceptabilă situația de natură a leza, demnitatea umană, profesională și desfășurarea firească a raporturilor de muncă, să nu fie luate niciun fel de măsuri legale pentru a se remedia situația conflictuală, fiind permanent amenințată cu desfășurarea contractului individual de muncă”.” În atare împrejurări în care nu s-a luat nicio măsură cu privire la eliminarea situației conflictuale între mine și partea reclamată, soțul acesteia domnul C. D. m-a agresat în biroul managerului de proiect în mod fizic și verbal, trăgându-mă de mâini de păr și de gât. Agresiuni violente ce au condus la punerea în gips a uneia dintre mâini. În urma acestei agresiuni și a unui consult de specialitate, mi-au fost necesare două zile de îngrijiri medicale, conform certificatului medico-legal emis de INML Mina Minovici. Am informat conducerea I.N.C.D.M Alexandru Darabonț, cu privire la incidentul produs și în urma cercetării și informării adresate ITM București, acest eveniment a fost încadrat ca accident de muncă”.

4.6 Petenta este de părere că lipsa unor măsuri legale pentru a remedia situația conflictuală de la locul de muncă, precum și atitudinea pătinitoare a conducerii I.N.C.D.M Alexandru Darabonț, are un caracter discriminatoriu, fiindu-mi îngădit dreptul de a avea acces la condiții corespunzătoare în desfășurarea activității profesionale, cu respectarea normelor profesionale, de sănătate și securitate la locul de muncă, conform reglementărilor naționale și comunitare, precum și dreptul de a obține contravaloarea muncii prestate.

Sușinerile părții reclamate

4.7 -

V. Motivele de fapt și de drept

5.1 Colegiul director al CNCD reține că, petiția așa cum a fost formulată relevă o situație în care, petenta se află într-un conflict de muncă cu partea reclamată.

Relativ la definiția discriminării astfel cum este reglementată în O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la una dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul Director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1, respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei

constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

5.2 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. (A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza *Bilka Kaufhaus*, parag.31; cauza C-33/89 *Kowalska* [1990] ECR I-2591, parag. 16; cauza C-184/89 *Nimz* [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 *Danfoss* [1989] ECR 3199, parag. 16; cauza C-127/92, *Enderby* [1993] ECR 673 parag. 16.)

5.3 Reiterând că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis invocat de persoana care se consideră discriminată, Colegiul observă că un asemenea raport nu poate fi stabilit în prezenta speșă. Petenta în obiectul petiției se plânge de anumite probleme pe care le are cu o angajată, generate de o defectuoasă organizare a muncii, necunoașterea de către o parte a relațiilor contractuale, a treptei de subordonare și ierarhizare, plata remunerației(salariului) cu întârziere, precum și săvârșirea asupra acesteia de către o terță persoană a unor acte de violență fizică. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, 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 a unor situații analoage 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. 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.

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.

În speșă dedusă soluționării, Colegiul director reține că toate faptele enumerate de către petentă, sunt generate de o problemă de management

intern, de o defectuoasă organizare a muncii, lipsind în descrierea evenimentelor o legătură de cauzalitate între criteriul de discriminare interzis și fapte.

În consecință, nu sunt prezentate indicii de natură a prezuma că, un criteriu interzis stipulat de art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicata a constituit *un obiter dictum* în ce privește încălcarea unor drepturi izvorâte din relația de muncă pe care o are petenta cu partea reclamată. O atare prezumție ar fi trebuit să permită cel puțin a se presupune că un criteriu de discriminare ar exista în raportul de cauzalitate ce ar determina un tratament mai puțin favorabil între părți și aplicabil unor situații comparabile.

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 de voturi ale membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2 alin. 1 Ordonanței de Guvern nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată (lipsește criteriul de discriminare).

2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte

3. O copie a hotărârii se va transmite părților

a). A. E. A., București

b) L. S. N. -I.N.C.D.M “Alexandru Darabont” loc.

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, în termen de 15 zile de la data primirii, 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:

HALLER ISTVAN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA- Membru

PANFILE ANAMARIA-Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

THEODORA BERTZI – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

Intocmit și redactat R. O.

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