



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

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 391
din 05.10.2011

Dosar nr: 82/2011

Petiția nr: 1.227/18.02.2011

Petentă: I D G

Reclamați: D – R V, director de vânzări în cadrul S.C. ARCELORMITTAL CONSTRUCTION România S.R.L.; S.C. ARCELORMITTAL CONSTRUCTION România S.R.L.

Obiect: tratament ostil, discriminatoriu la locul de muncă, hărțuire. Criteriu: gen

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I. 1. Numele și domiciliul petentei:

1. I – D G. domiciliată în mun.

I. 2. Numele și sediul reclamațiilor:

2.1. D – R V director de vânzări în cadrul S.C. ARCELORMITTAL CONSTRUCTION România S.R.L., cu adresa de corespondență în loc. Pantelimon, str. Biruinței nr. 136, DN3, KM 14, jud. Ilfov

2.2. S.C. ARCELORMITTAL CONSTRUCTION România S.R.L., cu sediul în loc. Pantelimon, str. Biruinței nr. 136, DN3, KM 14, jud. Ilfov

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

Petenta consideră că a fost supusă unui tratament discriminatoriu, pe parcursul desfășurării raporturilor de muncă în cadrul S.C. ARCELORMITTAL CONSTRUCTION România S.R.L., fiind hărțuită de către directorul de vânzări din cadrul aceleiași firme.

III. Citarea părților

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. 1.508/02.03.2011 (petenta), respectiv 1.506/02.03.2011 (primul reclamat)**, la sediul C.N.C.D. pentru audieri în data de **15.03.2011**.

3.3. Întrucât pentru audierile din **15.03.2011**, primul reclamat nu a primit citația în termenul stipulat de lege, procedura de citarea fost reluată pentru data de **19.04.2011**, prin **adresele nr. 2.304/31.03.2011 (petenta), 2.305/31.03.2011 (al doilea reclamat) și 2.306/31.03.2011 (primul reclamat)**.

3.4. Procedura de citare a fost legal îndeplinită.

3.6. La data citării, respectiv **19.04.2011**, petenta a fost prezentă.

3.7. Urmare a ședinței de audieri din data de 19.04.2011, petenta a luat la cunoștință termen pentru depunerea declarațiilor de martori, data de 10.05.2011.

3.8. Prin **adresele cu nr. 2.791/29.04.2011**, părților li s-a comunicat faptul că până la data de **19.05.2011** au posibilitatea de a formula concluzii scrise.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Petenta susține că încă din data de 03.03.2008, momentul în care a devenit angajata societății reclamate, s-a confruntat cu o atitudine ostilă din partea primului reclamat manifestată prin acte de discriminare, agresivitate, amenințări, intimidări, abuz de funcție, limbaj trivial, presiuni, fără a se lua nicio măsură de către conducerea societății.

4.1.2. Ulterior, petenta a fost concediată și, cu toate că se afla în preaviz până la data de 08.03.2011, a fost forțată să vină la serviciu până pe data de 28.03.2011. În data de 15.02.2011, în ciuda faptului că figura încă ca angajată a firmei, primul reclamat i-a restricționat accesul în incinta societății, accesul la telefonul de serviciu și la propriul calculator, a fost exclusă de pe condica de prezență în datele de 15 și 16 februarie pe motiv că ar fi fost absentă, deși există martori (personalul firmei, portari) care pot confirma că a fost prezentă.

4.1.3. Petenta consideră că a fost hărțuită de către reclamat și prin faptul că era filmată și fotografiată de acesta, aducându-i-se acuze precum că ar fotocopia documente interne în interes personal.

4.1.4. În data de 16.02.2011, petenta susține că a fost forțată de către colaboratorul firmei pe Resurse Umane să citească și să semneze un document fără a i se spune ce reprezintă acel document, fiind amenințată cu sancțiune disciplinară.

4.1.5. Petenta anexează la petiție următoarele înscrisuri:

- 5 rapoarte trimise de către Departamentul de Resurse Umane și Directorul General al societății reclamate în privința cărora petenta susține că nu a primit niciun răspuns;
- Cele 2 sesizări trimise către ITM Ilfov;
- Anunț ITM Ilfov în sensul amânării răspunsului;
- Răspunsul petentei către ITM Ilfov;
- Sesizarea trimisă către M.M.F.P.S.;
- Răspunsul primit de la M.M.F.P.S.;
- Raportul trimis către firma de pază „Revolt”, ce colaborează cu societatea reclamată, în cuprinsul căreia solicita sancțiunile corespunzătoare și decizia conform căreia agenții de pază nu i-au permis accesul în incinta companiei, solicitare la care nu a primit niciun răspuns.

4.1.6. Prin mailul transmis către C.N.C.D., cu nr. de înregistrare 1.933/16.03.2011, petenta solicită amânarea audierilor în cauză.

4.1.7. În data de 19.04.2011, petenta transmite către C.N.C.D. probele de care înțelege să se folosească pentru a-și proba susținerile, și anume raportul întocmit de către fostul director de vânzări al diviziei Arval, domnul C C , prin care petenta consideră că se confirmă declarațiile sale referitoare la comportamentul violent și neprofesional al primului reclamat față de persoanele din jur, fiind astfel implicat în diverse conflicte de-a lungul celor 14 ani de activitate în cadrul firmei. De asemenea, petenta face următoarele precizări:

- Deși primul reclamat nu a semnat personal documentele prin care petenta a fost concediată, acesta a contribuit în mod indirect, definitiv, la luarea acestei măsuri, întrucât informațiile în baza cărora conducerea companiei a apreciat că este necesară concedierea petentei au fost prezentate distorsionat și cu rea-credință de către reclamat, în ciuda faptului că nu au existat legături de serviciu între aceștia.
- Până la momentul formulării apărării, petenta susține că nu a primit din partea companiei decizia de concediere pentru a o putea contesta, iar comunicarea corespondenței din partea companiei prin executor judecătoresc a fost abuzivă și nicidecum necesară, în opinia sa, din moment ce și-a manifestat mereu disponibilitatea de a primi notificările companiei sub semnătură.
- În timpul primei ședințe la care a fost convocată, prin gesturi și cuvinte reclamatul a încercat să o intimideze, în repetate rânduri, folosindu-se de influența avută asupra conducerii companiei și de poziția ocupată în cadrul acesteia dar mai ales de noua poziție pretins a fi ocupată după reorganizare. În acest sens, doamna A N , reprezentanta salariaților a afirmat că reclamatul este împuternicit să ia decizii în absența domnului J D (Directorul General al firmei), fără a fi remisă o decizie în acest sens.
- În ceea ce privește atitudinea reclamatului de intimidare și de exercitare de presiuni la adresa petentei, petenta indică ca martori pe următoarele persoane din cadrul companiei: doamna C D , șefă al departamentului de logistică și achizitii, domnul M C director de producție IT și mentenanță, domnul N I , șef al departamentului de calitate și domnul G M , fost șef al departamentului de IT și mentenanță.
- Petenta consideră că prin afirmațiile sale "*asta e o situație care durează de prea mult timp și nu vreau să fiu la mijloc, vreau să mă lăsați în pace*", doamna C D a recunoscut discriminarea căreia a fost supusă.
- Petenta precizează că în timpul controlului efectuat de autoritățile competente în inspecția muncii s-au găsit neregularități, S.C. ArcelorMittal Construction Romania fiind amendată pentru încălcarea Codului Muncii, a C.C.M., a Regulamentului Intern și a procedurilor interne (Codul de Conduită în afaceri, etc.
- În sprijinul afirmației precum că reclamatul nu este la primul incident de acest gen cu un salariat, petenta atașează raportul domnului C C , fost director vanzari divizia Arval, ce a avut nenumarate neînțelegeri cu acesta.



4.2. Susținerea reclamațiilor

4.2.1. Susținerea primului reclamat

4.2.1.1. Prin adresa nr. 1.886/16.03.2011 primul reclamat precizează, pe lângă faptul că nu a primit citația pentru primul termen în termenul legal, că dorește să fie clarificată calitatea în care figurează ca reclamat în prezenta cauză, ca persoană fizică sau ca și angajat al societății al cărei angajat este, în acest din urmă caz considerându-se îndreptățit să solicite reprezentare juridică din cadrul grupului ArcelorMittal pentru a pune la dispoziția C.N.C.D. documente cu caracter intern la care nu are acces.

4.2.1.2. De asemenea, reclamatul dorește să precizeze că de la angajare și până la plecare, petenta nu a fost subordonată Directorului de vânzări, ci Directorului General, în calitatea sa de asistent manager general, astfel că acesta nu a semnat niciun document cu privire la concedierea sau preavizul petentei.

4.2.1.3. În urma multiplelor reclamații, au avut loc mai multe controale din partea I.T.M. Ilfov, atât interne, cât și externe, controale prin care nu au fost constatate abateri față de legislația în vigoare și nici acțiuni cu caracter discriminatoriu.

4.2.1.4. Restricționarea accesului la telefonul mobil (nu la telefonul de serviciu), la e-mail și la alte informații s-a realizat, conform spuselor reclamatului, în urma unei proceduri interne, la solicitarea Directorului general, de către persoane din exteriorul companiei, locuate la sediul grupului și nu în România.

4.2.1.5. În ciuda susținerilor petentei, reclamatul afirmă că, în urma restructurării postului de asistent manager general, i s-a oferit un alt loc de muncă, cu același salariu, iar susținerile acesteia conform cărora nu a fost lăsată de către reclamat să beneficieze de totalitatea perioadei de preaviz sau că i-a fost restricționat accesul în incinta societății (fapte pe care reclamatul le dorește probate) vin în contradicție cu o altă afirmație a petentei, și anume că aceasta ar fi fost forțată să vină la serviciu până pe 28 martie 2011.

4.2.1.6. În condițiile în care petenta nu a reușit să-și probeze propriile afirmații, reclamatul consideră că nu este în poziția de a se apăra, cu atât mai mult cu cât chiar prin propriile afirmații, petenta a emis supoziții contradictorii. De asemenea, reclamatul susține că pe toată perioada de 14 ani cât a ocupat funcția de director de vânzări, nu a avut niciun fel de conflict de natură discriminatorie cu niciun coleg.

4.2.1.7. Reclamatul, prin adresa nr. 2.531/12.04.2011, urmare a recitării în cauză, reiterează cele susținute anterior, argumentându-și încă odată apărarea.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director al C.N.C.D. reține că petenta a fost angajată pe postul de asistent manager în cadrul S.C. ARCELORMITTAL CONSTRUCTION România S.R.L. din data de 03.03.2008 până în luna martie a anului 2011, iar obiectul sesizării vizează conflictul acesteia cu primul reclamat, director de vânzări în cadrul aceleiași firme, prin prisma raporturilor de serviciu.

5.2. În drept, analizând faptele reținute în petiție, **Colegiul Director** se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, 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 plasate în situații analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

5.2.1. În același sens, 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.** (vezi Sermide SpA v. Cassa Conguaglio Zucchero and others, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheiriseos Enchorion Proionton Syn PE (KYDEP) v. Council of the European Union and Commission of the European Communities, Cauza C-146/91, 1994 ECR I-4199; Cauza C-189/01 Jippes and others 2001 ECR I-5689, para 129; Cauza C-149/96 Portugal vs. Council 1999 ECR I-8395 para.91)

5.2.2. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca 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 ([...] „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” [...]; **Protocolul adițional nr. 12 la Convenția europeană a drepturilor omului**, art. 1 alin. 1: [...] „fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație”). Astfel, se poate invoca orice criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

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 acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

5.2.3. Raportat la cele enunțate mai sus, Colegiul trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art. 2 alin. 1. Oricare din aceste criterii circumstanțiate la situația particulară a persoanei care se consideră discriminată, trebuie însă să fi constituit elementul determinant în aplicarea tratamentului diferit în speță, dar în același timp să existe o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriu.

5.2.5. De asemenea, în conformitate cu art. 1 alin. 3 al **O.G. nr. 137/2000**, „exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”.

5.2.6. În urma solicitării Colegiului director din cadrul sesiunii de audieri din data de 19.04.2011 în sensul precizării criteriului aflat la baza tratamentului căruia i-a fost supus, s-a reținut că în opinia sa, este cazul unei hărțuiri la locul de muncă pe criteriu de gen.

5.2.7. Cu toate acestea, în cazul petentei nu s-a putut identifica legătura de cauzalitate dintre criteriul identificat de către petentă și tratamentul diferențiat, pentru ca în aceste condiții, tratamentul să poată fi considerat discriminatoriu în sensul prevederilor **O.G. nr. 137/2000** republicată, cu modificările ulterioare. Lipsa unui element constitutiv al faptei de discriminare duce în mod direct la inexistența acestei fapte.

5.2.8. Astfel, examinând sesizarea petentei și dispozițiile legale incidente, Colegiul Director reține neincidenta art. 2 alin. 1 din OG 137/2000 prin inexistența unui raport de cauzalitate între criteriul invocat și faptele imputate reclamatului și constată că faptele prezentate nu constituie fapte de discriminare potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

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 de voturi ale membrilor prezenți la ședință,**

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, în conformitate cu art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000, republicată;

2. Clasarea dosarului ;

3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —

VII. 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 ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

CAZACU IOANA LIANA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

VASILE VASILE-ALEXANDRU – Membru

VLAȘ CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării: 19.10.2011

Notă: Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, în fața instanței de contencios administrativ, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

Red.: C.M.C. și H.I.