



**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. 428
din 09.11.2011**

Dosar nr.: 252/2011

Petiția nr.: 4109/11.07.2011

Petent: D. H

Reclamat: S.C. World Trade Center București S.A. – Hotel Pullman

Obiect: atitudine de hărțuire la locul de muncă în vederea depunerii demisiei

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.1.1. D. H, cu domiciliul în

1.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

1.2.1. S.C. World Trade Center București S.A. – Hotel Pullman, cu sediul în București, Piața Montreal, nr. 10, sector 1

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea petentei vizează tratamentul diferențiat în ceea ce privește atitudinea de hărțuire la locul de muncă. Petenta menționează că a avut parte de această atitudine și din partea colegelor precum și din partea conducerii care aproba comportamentul acestora, astfel aceasta favorizându-le și forțându-o pe ea să-și depună demisia.

III. Procedura de citare

3.1. În temeiul art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată, Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

3.2. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 26.07.2011, prin adresa nr. 4109/14.07.2011 fiind citată petenta, iar prin adresa nr. 4226/14.07.2011 fiind citată S.C. World Trade Center București S.A. – Hotel Pullman, prin reprezentant. Petenta a solicitat acordarea unui nou termen prin adresa nr. 4345/20.07.2011. Petenta a fost prezentă la audiere și a luat termenul la cunoștință pentru data de 02.08.2011. S.C. World Trade Center București S.A. a solicitat acordarea unui nou termen prin adresa nr. 4403/25.07.2011.

3.3. Părțile au fost recitate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 02.08.2011, S.C. World Trade Center București S.A. – Hotel Pullman, prin reprezentant, fiind citată prin adresa nr. 4442/26.07.2011. Părțile au fost prezente la audiere, iar S.C. World Trade Center București S.A. – Hotel Pullman a depus la dosar punctul de vedere



prin adresa nr. 4571/02.08.2011. Părțile au primit termen pentru depunerea concluziilor scrise pentru data de 01.09.2011.

3.4. Petenta a transmis la dosar concluziile scrise prin adresa nr. 5018/30.08.2011 completate prin adresa nr. 5052/31.08.2011.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Petenta arată că în perioada 21.09.1998 - 23.07.2010 a fost angajata S.C. World Trade Center București S.A - Hotel Pullman, în cadrul departamentului administrativ-financiar, în funcția de contabil furnizori. Petenta menționează că în toată perioada lucrată a reușit să-și îndeplinească foarte bine sarcinile de serviciu, respectând totodată regulamentul intern și prevederile legale în vigoare. Petenta precizează că volumul său de muncă era mai mare comparativ cu colegile sale L I P , M R , L A și O B , care deși efectuau un volum de muncă mai mic aveau un salariu mai mare. Mai mult de atât, acestea își permiteau să încalce regulamentul intern, comportament care se răsfrângea în mod negativ asupra activității de la locul de muncă. De multe ori a fost nevoită să efectueze și parte din munca lor pentru a preda la timp diverse situații. Deși încălcau regulamentul intern, colegile respective erau premiate și recompensate prin măririi de salariu și prime.

4.1.2. Comparativ cu colegile sale își ducea la bun sfârșit sarcinile de serviciu în timpul programului de lucru de opt ore, dar acest fapt nu a fost văzut cu ochi buni, dimpotrivă, i s-a reproșat că este prea serioasă. Observând acest comportament, petenta a solicitat directorului financiar D O , să-i comunice care sunt criteriile pe baza cărora se acorda premiile, primele, măririle de salariu și promovările. A mai solicitat și evaluarea anuală a tuturor angajaților, care până în anul 2007 fusese făcută doar șefilor. Din aceste motive a fost considerată element negativ, destabilizator, i s-a spus ca are probleme psihice și are nevoie de un doctor, permițând colegelor sale să o jignească verbal și în scris, umilind-o în fața colectivului și supunând-o în final unor cercetări disciplinare pentru fapte pe care nu le-a săvârșit, fiind ulterior sancționată. Sancțiunile aplicate au fost bazate pe mărturii mincinoase și pe presupuse fapte prin care ea a încălcat regulamentul intern. Petenta consideră că s-a început un proces de discriminare, hărțuire și izolare, merit să o descurajeze și să o excludă din cadrul colectivului și al societății.

4.1.3. La data de 27.07.2010, în urma amenințărilor, presiunilor și a stresului psihic la care a fost supusă, petenta a acceptat să semneze o cerere prin care solicita încetarea raporturilor de muncă cu S.C WTCB S.A în temeiul art.55 lit.b din Codul muncii începând cu data de 23.07.2010. Cererea a fost redactată și scrisă de reprezentanții conducerii S.C WTCB S.A care i-au dat de înțeles că nu există altă cale pentru rezolvarea acestei situații. Petenta menționează că acțiunile ostile exercitate de reprezentanții angajatorului în ultimele luni asupra sa, i-au deteriorat serios starea de sănătate.

4.1.4. La data de 22.10.2009, prin decizia nr.103, petenta a fost sancționată cu avertisment scris pentru o faptă pe care instanța de judecată a considerat-o ca nefiind abatere disciplinară, admitând contestația formulată de ea și anulând decizia de sancționare dată de angajator prin hotărârea civilă nr. 2391/19.03.2010. Începând din momentul în care angajatorul a primit hotărârea Tribunalului București, împotriva ei s-a exercitat o puternică presiune psihică prin afișarea unei atitudini ostile și luarea unor măsuri abuzive urmărindu-se excluderea sa din societate. Urmare a avertismentului scris primit, nu a mai avut dreptul la tichetele cadou oferite cu ocazia Sărbătorilor de iarnă și tot din acest motiv, a primit un punctaj inferior la evaluarea anuală din



09.03.2010, în timp ce colegile sale au beneficiat de toate drepturile. Ulterior a fost sancționată cu avertisment scris prin decizia nr. 34/04.06.2010.

4.1.5. Petenta consideră că s-a procedat în acest sens, încercându-se încă o dată în mod abuziv, aplicarea altei sancțiuni disciplinare pentru refuzul de a efectua două operațiuni contabile, cum s-a exprimat intimata prin decizia data, în condițiile în care, efectuarea acestora ar fi însemnat într-adevar o abatere de la legislația fiscală, financiar-contabilă sau regulamentul intern. De fapt, angajatorul a sancționat-o pe petentă tocmai pentru faptul că nu a încălcat legislația atunci când nu a dat curs solicitărilor verbale privind efectuarea de înregistrări contabile fără documente justificative. Petenta a contestat în instanța Decizia nr. 34/04.06.2010, având termen 20.04.2011. În afara de această sancțiune, împotriva ei s-a exercitat o presiune psihică permanentă prin atitudinea afișată de următoarele kolege din departament: D. O. A. C. M. R. A. C. L. P. O. B. L. A. În perioada scursă de la primirea Hotărârii civile nr. 2391/19.03.2010 până la data încetării contractului de muncă a fost ținta permanentă a atacurilor verbale, amenințărilor, ironiilor, hărțuirii psihice, discriminării și umilințelor, situație care nu a mai fost întâlnită în cazul altui angajat al societății.

4.1.6. În data de 28.06.2010 a fost convocată prin adresa nr. 309 în vederea unei cercetări disciplinare ca urmare a referatului doamnei L. P. nr.286 din 15.06.2010, în care este acuzată că în urma unei discuții în biroul contabilitate a adus acuze nefondate la adresa acesteia menționându-se că "a proferat insulte referitoare la viața personală a acesteia și de asemenea a catalogat nejustificat și neîndreptățit activitatea profesională a acesteia, disturbând activitatea colegelor de birou". În data de 29.06.2010, a primit o altă convocare cu nr. 311 ca urmare a referatului nr.307/25.06.2010 al colegei O. B. în care este acuzată de aceleași fapte. Petenta a solicitat a cerut amânarea termenelor pentru a-și pregăti apărarea.

4.1.7. Petenta a sesizat comportamentul ostil afișat de kolegele sale și faptul că de câteva luni este supusă unui stres permanent la locul de muncă prin cercetări disciplinare abuzive și fără bază legală, doamnei director general a Hotelului Pullman, prin adresa nr.3587/07.07.2010. Aceasta a arătat o atitudine de protecție față de kolegele de birou care se făceau vinovate de aceste abuzuri, acceptând tacit comportamentul lor. În dorința de a nu mai fi supusă hărțuirii, umilirii și excluderii din partea colegelor menționate, a sesizat aceste aspecte și directorului financiar-administrativ și contabilului șef, menționând că doresc rezolvarea amiabilă a acestor probleme. Acestea i-au răspuns că "totul este în inchipuirea mea", "stiu eu un doctor...e scump, dar merita". Astfel acestea își dădeau tot concursul în menținerea situației respective.

4.1.8. Din cauza stresului la care a fost supusă în această perioadă de timp la locul de muncă, pe data de 12.07.2010 petentei i s-a făcut rău la serviciu și s-a prezentat la cabinetul medical al societății unde s-a constatat că stările mele de rău se datorează stresului. În aceeași zi s-a prezentat la medicul de familie care a considerat necesară acordarea de concediu medical în vederea efectuării de analize și consult de specialitate. Deoarece concediul medical a fost acordat pe perioada 13.07.2010-19.07.2010, acestea fiind motivele din cauza cărora petenta nu s-a putut prezenta la cercetările disciplinare prealabile reprogramate în acea perioadă. Pe data de 14.07.2010 a primit două reconvoacări, prin posta, pentru cercetările care trebuiau să aibă loc pe data de 13.07.2010. Pe data de 15.07.2010 a solicitat eliberarea unei adeverințe necesare la medicul de familie, revenind cu cererea printr-un e-mail pe data de 16.07.2010. Întrucât a înțeles că nu i se poate elibera adeverința respectivă, invocându-se tot felul de motive, pe data de 17.07.2010 a depus și o cerere scrisă cu aceeași solicitare. În perioada concediului medical s-a încercat intimidarea medicului de familie, aceasta fiind



amenințată că în cazul în care i se va acorda o prelungire a concediului medical se va face plângere împotriva ei și se va contesta acordarea respectivului concediu, încălcându-i-se astfel dreptul la asistență medicală, situație care nu a mai fost întâlnită în cazul unui alt angajat al societății. Pe data de 20.07.2010 petenta s-a prezentat la locul de muncă și a solicitat din nou eliberarea adeverinței, dar nici de această dată nu a primit un răspuns afirmativ. În cele din urmă, a primit adeverința respectivă, prin posta.

4.1.9. În cursul zilei de 20.07.2010 a fost păzită permanent de directorul financiar-administrativ. A descoperit ca i-a fost restricționat accesul la fișierele în care lucra în mod normal, iar D C desi cunoștea faptul ca i s-a restricționat accesul, fiind singura care putea lua aceasta decizie, râdea de ea spunându-i: "Ce Dana, n-ai ce face? Te uiti la ecran și dai click-uri?". Petenta s-a prezentat în sala de ședințe în vederea participării în calitate de persoană cercetată conform convocărilor cu nr. 344 și nr. 345 din 13.07.2010. În cadrul cercetărilor disciplinare preliminare a prezentat probele pentru dovedirea nevinovăției sale și a înmănat declarațiile sale legate de situațiile pentru care a fost cercetată. Petenta a prezentat o proba audio din care reiese nevinovăția sa și dovedește că de fapt ea este persoana hărțuită și agresată verbal. Deși dovada era foarte clară, iar declarațiile martorelor nu erau adevărate, existând multe neconcordanțe între ele, prin Decizia nr. 48/21.07.2010, a fost sancționată cu reducerea cu 10% a salariului de bază, pe o perioadă de 3 luni. Din nou, ea a fost sancționată, iar persoanele care o jigniseră și cele care au depus mărturie mincinoasă împotriva sa, au fost considerate nevinovate și unele chiar recompensate în loc să fie pedepsite. În cazul sesizării nr. 307/25.06.2010 petenta a prezentat dovada că nu a participat la discuția la care se face referire, încercând să-și desfășoare activitatea în mod normal, cerând chiar ajutorul contabilului șef și directorului financiar care nu au luat nicio măsură. Observând aceste aspecte, petenta și-a dat seama că se încerca găsirea unui nou motiv în vederea unei cercetări disciplinare. Deși presupusa faptă nu ar fi reprezentat o abatere disciplinara gravă, conducerea societății a decis să-i desfacă contractul individual de muncă. În realitate cele 4 cercetări disciplinare urmate de sancționarea sa, au fost niște simulacre neconforme cu realitatea și fără bază legală, nefiind susținute cu probe concrete, având doar un singur scop: excluderea sa definitivă din cadrul firmei.

4.1.10. În data de 23.07.2010 a fost chemată de un responsabil resurse umane, în sala de ședințe unde se mai aflau avocatul, responsabilul securitate și igiena, bucătarul șef și responsabilul cu cifra de afaceri. A fost anunțată verbal că societatea a luat decizia desfacerii contractului său de muncă. Domnul avocat i-a prezentat o Convenție prin care i se oferea o sumă de bani și desfacerea contractului cu art.55 lit.b din Codul muncii. Semnând respectiva convenție petenta primea 6 salarii nete și trebuia să renunțe la orice forma de atac împotriva societății. După câteva zile am aflat că la data discuției respective (23.07.2010) Decizia nr.49/23.10.2010 era deja înregistrată la ITM București. Petenta nu a acceptat oferta știindu-se nevinovată. Ulterior, reprezentanții angajatorului, au ridicat treptat suma de bani oferită până la nivelul de 12+1 salarii nete. Petenta a părăsit societatea solicitând reprezentanților săi să-i comunice prin poștă decizia de desfacere a contractului de muncă.

4.1.11. Pe data de 26.07.2010 petenta prezentat la serviciu, întrucât nu i se comunicase decât verbal că i s-a desfacut contractul de muncă. La intrarea personalului era așteptată de reprezentantul societății care inițial nu a vrut să o lase să intre pe motiv ca nu mai este angajata societății, dar ea a pontat și s-a îndreptat spre birou. Apoi a constatat că îi fusese anulat cardul de acces. După câteva minute a ajuns una din colegele sale și a intrat după ea. A încercat să intre în programul de lucru al calculatorului dar am constatat că i se restricționase din nou accesul, însă de această dată total. A sesizat în scris aceste aspecte și faptul că îi este încălcat în mod abuziv



dreptul la muncă, directorului financiar și directorului general, care ca de obicei nu au luat nicio măsură, permițându-și în schimb să o umilească și să mă jignească. Apoi a fost invitată la o nouă discuție, unde cei prezenți au încercat să o convingă să fie de acord cu convenția prezentată în data de 23.07.2010. Petenta a refuzat și a solicitat o discuție cu directorul general al Hotel Pullman sau cu președintele WTCB S.A., dar fără succes. Pentru a fi îndepărtată din societate, reprezentanții acesteia au apelat la serviciul 112.

4.1.12. Neprimind decizia de desfacere a contractului de muncă, pe data de 27.07.2010 petenta s-a prezentat la locul de munca, dar la intrarea în societate a fost din nou întâmpinată de reprezentantul societății împreună cu câțiva agenți de pază. Acesta i-a interzis accesul în societate încălcând legea cu bunăștiință, făcându-i înșa o nouă ofertă din partea conducerii. În cele din urmă, pe data de 27.07.2010, petenta a semnat cererea redactată de avocatul societății. Petenta menționează că semnarea cererii respective a fost făcută în urma presiunii psihice datorată stresului permanent la care a fost supusă și deteriorării stării sale de sănătate. Niciuna din persoanele care au participat la hărțuirea, umilirea, jignirea, amenințarea, santajarea și excluderea sa nu a fost sancționată, deși petenta prezentase dovezi clare că nu se face vinovată de acuzațiile aduse. În toată perioada lucrată la WTCB - Hotel Pullman, nu a mai existat un alt angajat care să fi fost supus la un asemenea tratament. Mai grav este faptul că cei cu adevărat vinovați au fost chiar recompensați în timp ce ea a fost pedepsită și exclusă prin mijloace și metode nelegale și inumane.

4.1.13. Prin concluziile scrise depuse de petentă prin adresa nr. 5018/30.08.2011 aceasta face următoarele precizări:

4.1.13.1. Deși întodeauna a realizat cu profesionalism și maximum de eficiență sarcinile specificate în fișa postului, salariul său a fost înghețat încă din anul 2008, imediat după ce a dat declarații la CNCD, în cazul colegei sale D I vs WTCB S.A.. Deși a semnalat în scris că volumul de muncă este mai mare decât al colegelor sale i s-a refuzat categoric mărirea salariului. Această diferențiere între ea și restul colegelor contabile a început în luna octombrie 2003, când a revenit la locul de muncă din concediul maternal, când i s-a reproșat că a dat naștere celui de al doilea copil special pentru a sta în concediu și s-a perpetuat până în ultima zi de activitate. Colegele sale beneficiau de tratament preferențial deoarece erau în relații de prietenie cu directorul financiar administrativ și cu contabilul șef.

4.1.13.2. Ca urmare a faptului că a îndrăznit să conteste decizia de sancționare disciplinară nr. 103/22.10.2009, șefii săi ierarhici au încercat prin tot felul de presiuni și provocări să o determine să-și prezinte demisia și constatând că nu intenționează să o facă au găsit motivații nerezabile pentru a-i aplica alte sancțiuni disciplinare într-o perioadă de circa 1 lună de zile.

4.1.13.3. Deși în mai multe rânduri a semnalat atât verbal cât și în scris atitudinea ostilă manifestată împotriva sa începând cu primul avertisment primit în mod nelegal, contract așteptărilor, acțiunile ostile de hărțuire, intimidare, victimizare și umilire au continuat și s-au accentuat ajungând până la a fi șantajată și amenințată, până în ultima zi de lucru în cadrul societății. În unele situații a cerut ajutorul șefelor sale, dar acestea au manifestat o atitudine pasivă neluând niciun fel de măsuri. Faptul că a contestat în instanță și a doua sancțiune, a atras asupra sa într-un interval foarte scurt (20 – 25 de zile), alte două cercetări disciplinare, în baza unor mărturii mincinoase, urmate imediat de desfacerea contractului de muncă. Petenta menționează că numai împotriva sa au fost luate măsuri de sancționare fără precedent în cadrul societății.

4.1.13.4. În data de 20.07.2010 în timpul programului de lucru se afla la biroul său și îndeplinea sarcinile de serviciu. La un moment dat i-a fost distrasă atenția de un fragment de discuție purtată între colegele sale, care au făcut-o să înțeleagă



comportamentul lor împotriva sa. Discuția se referea la o persoană de sex masculin de origine maghiară, iar una dintre colegele sale a zis "...după cum ști, nu-mi plac ungerii", iar colega a răspuns "Da, nici mie". Acest lucru a făcut-o să înțeleagă care este unul dintre motivele comportamentului lor agresiv împotriva sa. Cu siguranță au făcut aceste afirmații de față cu ea, știind că numele său este de origine maghiară. Observând că nu ripostează, una dintre colege a amenințat-o că dacă vrea își cheamă prietenul să o aștepte la ieșirea din societate pentru a o bate.

4.1.13.5. Privitor la excepția tardivității formulării sesizării, petenta menționează că faptele la care face referire în petiția sa nu erau mai vechi de un an de la momentul înregistrării petiției 11.07.2011. Pentru a se înțelege mai bine evoluția evenimentelor a prezentat fapte și situații petrecute înainte de această dată, care sunt în strânsă legătură cu evenimentele premergătoare excluderii sale din cadrul societății și demonstrează că actele de discriminare, hărțuire, victimizare, intimidare și violență psihică au fost continuate pe o perioadă lungă de timp. Petenta menționează că comportamentul colegilor și al conducerii s-a schimbat în anul 2008 după ce a dat o declarație în favoarea unei colege care a sesizat CNCD în legătură cu unele măsuri discriminatorii luate împotriva sa. Discriminarea sa în comparație cu colegele sale a continuat până în momentul în care i s-a desfăcut contractul de muncă la data de 23.07.2010.

4.1.13.6. Referitor la deciziile care nu au fost contestate în instanță, petenta menționează că a dorit să respecte înțelegerea impusă de angajator prin reprezentanții săi. Cu această ocazie petenta și-a retras sesizările făcute la ITM, dar a constatat că WTCB nu a avut niciun moment intenția de a-și retrage recursul împotriva deciziei Tribunalului București prin care i s-a anulat primul avertisment. În ceea ce privește suma de 13 salarii, aceasta a fost impusă de reprezentanții societății. În cererea scrisă formulată de reprezentanții societății aceștia au obligat-o să renunțe la orice fel de acțiuni, dar la rândul lor se obligau să facă același lucru, obligație pe care au încălcat-o. Acest aspect a determinat-o să continue demersurile legale.

4.1.13.7. Petenta consideră că dacă acest șir de evenimente nu ar fi avut loc, este clar că nici evenimentele discriminatorii din datele de 15 – 27.07.2010 nu s-ar fi petrecut. Cu siguranță nu ar fi beneficiat de acest tratament discriminatoriu dacă s-ar fi aflat în cercul de prietene al șefelor sale. Petenta consideră că petiția sa este justificată și întrunește condițiile prevăzute de O.G. nr. 137/2000.

4.2. Punctul de vedere al S.C. World Trade Center București S.A. – Hotel Pullman

4.2.1. Față de împrejurarea că petenta solicită CNCD să cerceteze și să se pronunțe cu privire la fapte ce s-au petrecut cu mai mult de 1 (un) an de zile anterior formulării sesizării nr. 4109/2011, ținând seama de dispozițiile art. 23 raportate la cele ale art. 22 din Ordinul nr. 144/2008, privind procedura internă de soluționare a petițiilor, dispoziții potrivit cărora excepția tardivității introducerii petiției se poate ridica când în mod vădit se constată depășirea termenului de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care petentul putea să ia cunoștință de săvârșirea ei. Având în vedere faptul că sesizarea petentei vizează fapte ce s-au petrecut începând cu data de 22.10.2009 și, conform relatărilor sale din petiție, probabil și mult anterior acestei date, precum și în prima parte a anului 2010, este neîndoienic faptul că petiția este tardiv formulată. Astfel, potrivit celor consemnate în petiția înregistrată la CNCD sub nr. 4109/11.07.2011 petenta reclamă unele fapte, care nu se știe când sau petrecut în timp (cu privire la volumul de muncă efectuat de aceasta comparativ cu cel efectuat de colegele sale de departament etc.) și alte fapte pe care începe să le plaseze în timp începând cu data de 22.10.2009, dată la care a fost sancționată disciplinar de către reclamată, cu avertisment scris, aplicat prin Decizia nr. 103 și urmată de alte sancțiuni disciplinare, respectiv:



avertisment scris aplicat prin Decizia nr. 34/04.06.2010, reducerea salariului de bază cu 10% pe o perioadă de 3 luni, aplicată prin Decizia nr. 48/21.07.2010, concedierea disciplinară aplicată prin Decizia nr. 49/23.07.2010, ultimele două sancțiuni nefiind puse în aplicare de către reclamată, ca urmare a realizării acordului părților cu privire la încetarea raporturilor de muncă. Faptele sesizate de către petentă, legate de nemulțumirea sa generală față de activitatea prestată de colegele sale, precum și de modul în care acestea erau recompensate/stimulate de către conducerea reclamatei, au fost din punctul de vedere al acesteia, motive pentru care angajatorul a procedat la sancționarea sa disciplinară, cu scopul de a o concedia disciplinar, ceea ce, de fapt nu s-a întâmplat, în realitate petentei încetându-i contractual de muncă, în temeiul art. 55 lit.b) din Codul Muncii, prin acordul părților. La acest moment decizia de încetare a raporturilor de muncă cu petenta, emisă în temeiul art. 55 lit.b) din Codul muncii, este supusă cenzurii instanței de judecată, constituind obiectul dosarului nr. 42453/3/2010, aflat pe rolul Tribunalului București - Secția a VIII a.

4.2.2. Faptele și situațiile supuse analizei CNCD de către petentă vizează, de fapt, sancțiunile disciplinare aplicate petentei precum și încetarea raporturilor de muncă ale acesteia cu reclamata. Față de modul în care sunt relatate faptele și față de împrejurarea că, practic, petenta nu învederează concret vreo faptă încadrabilă în prevederile O.G. 137/2000, republicată, demonstrează fără putință de tăgadă faptul că aceasta dorește obținerea din partea CNCD a unui punct de vedere cu privire la deciziile prin care a fost sancționată disciplinar și cu privire la încetarea raporturilor sale de muncă, aspecte care sunt de competența instanțelor judecătorești și la care, de altfel, a și apelat petenta. Relevant în acest sens este faptul că petiția adresată CNCD are conținutul identic cu al contestației ce formează obiectul dosarului nr. 42453/3/2010 aflat pe rolul tribunalului București - Secția a VIII a (contestație împotriva deciziei nr. 50/2010 de încetare a raporturilor de muncă prin acordul părților). Având în vedere cele menționate, apreciem că în speță sunt aplicabile dispozițiile art. 28 și următoarele din Ordinul nr. 144/2008, privind procedura internă de soluționare a petițiilor, cu privire la vădita necompetență în soluționarea petiției.

4.2.3. Potrivit dispozițiilor imperative ale art. 11 din Ordinul nr. 144/2008, privind procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, petiția va cuprinde obiectul petiției, respectiv actul de discriminare încadrabil în prevederile O.G. nr. 137/2000, republicată. Or, lecturarea petiției nr. 4109/11.07.2011 duce la concluzia că aceasta nu îndeplinește cerințele legale menționate mai sus, petiția rezumându-se la relatarea unor fapte imposibil de încadrat în cerințele art. 2 alin.(1) din O.G. nr. 137/2000, potrivit cărora: "...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 neconlagioasă, injectare 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 libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice ", ceea ce nu poate atrage decât respingerea acesteia ca lipsită de obiect.

4.2.4. Legat de fondul petiției se menționează că petenta a fost angajată în cadrul SC WORLD TRADE CENTER BUCUREȘTI SA - Hotel Pullman în funcția de contabil furnizori, în cadrul Departamentului administrativ -financiar, începând cu data de 21.09.1998 și până la data de 23.07.2010. Contractul individual de muncă a suferit o serie de modificări, conform dispozițiilor legale în vigoare și prin realizarea acordului de voință al părților, concretizat prin încheierea de acte adiționale la contractual individual de muncă. În cursul derulării activității, ca urmare a încălcării reglementărilor interne cu



privire la disciplina muncii, cu precădere a celor privind relaționarea cu colegii de serviciu, prin Decizia nr. 103/22.10.2009, petenta a fost sancționată cu avertisment scris, în condițiile legii și ale reglementărilor interne specifice angajatorului. Împotriva acestei decizii, petenta a formulat contestație, contestație în cadrul căreia a solicitat instanței de judecată, pe lângă anularea deciziei de sancționare și obligarea societății angajatoare la plata sumei de 10.000 RON cu titlu de daune morale. Contestația a constituit obiectul dosarului nr. 45227/3/2009, soluționat de Tribunalul București prin Sentința civilă nr. 2391/19.03.2010, prin care a fost admisă contestația, a fost anulată decizia de sancționare nr. 103/22.10.2009 și a fost respinsă, ca nefundată, cererea de acordare a daunelor morale.

4.2.5. Urmare a neîndeplinirii sarcinilor de serviciu, respectiv a refuzului de a efectua două operațiuni contabile solicitate de către șeful ierarhic pretextând că aceste operațiuni sunt „ilegale și fictive”, încălcând astfel atribuțiile fișei postului, petenta a fost sancționată disciplinar cu avertisment scris prin Decizia angajatorului nr. 34/04.06.2010. Si această decizie a fost contestată de către petenta în fața instanțelor de judecată. Contestația împotriva deciziei de sancționare nr. 34/04.06. 2010 a format obiectul Dosarului nr. 32295/3/2010, pe rolul Tribunalului București. Și în cadrul acestei contestații, petenta a solicitat instanței de judecată obligarea angajatorului său la plata de daune morale în cuantum de 20.000 RON. Tribunalul București Secția a VIII a, a soluționat cauza la data de 26.07.2011, prin respingerea cererii ca neîntemeiată.

4.2.6. Urmare a atitudinii și comportamentului necorespunzător reglementărilor interne și uzanțelor angajatorului, fiind inițiatorul unor discuții finalizate cu insultarea și calomnierea unor colegi, petenta a fost sancționată disciplinar cu reducerea salariului de bază cu 10%, pe o durată de 3 luni, prin Decizia nr. 48/21.07.2010. Această decizie nu a fost contestată de către petenta în fața instanțelor de judecată.

4.2.7. Cu toate sancțiunile primite, comportamentul petentei a continuat în același registru, de determinare de conflicte în cadrul departamentului, de proferarea de injurii și calomnii la adresa colegilor de departament și nu numai, toate acestea având drept consecință determinarea unei atmosfere improprie de lucru în cadrul departamentului în care își desfășura activitatea petenta. Urmare a accentuării acestei atitudini generale și a atacului verbal direct asupra unei colege din cadrul departamentului contabilitate, din data de 25.06.2010, petenta a fost sancționată, din nou, de data aceasta cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, prin Decizia nr.49/23.07.2010, decizie care nu a fost contestată în instanță.

4.2.8. În prezent petenta nu mai este salariată SC WORLD TRADE CENTER BUCUREȘTI SA - Hotel Pullman, raporturile sale de muncă încetând la data de 23.07.2010 în baza Deciziei nr. 50/27.07.2010, prin acordul părților, conform cererii formulate de către petentă și înregistrată la ITM București sub nr. 45044/28.07.2010. Încetarea raporturilor de muncă a intervenit ca urmare a realizării acordului de voință al părților, în temeiul art. 55 lit.b) din Codul muncii, pe baza cererii formulate de către petentă și în dorința acesteia ca angajatorul să nu aplice sancțiunea desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă, astfel cum aceasta fusese hotărâtă deja prin decizia nr. 49/23.07.2010. Deși petentă a formulat cerere de încetare a raporturilor de muncă prin acordul părților (cererea înregistrată la angajator sub nr. 384/27.07.2010), a primit, conform solicitării din cerere, o compensație bănească în echivalentul a 13 salarii nete, s-a obligat prin cererea formulată să renunțe la toate acțiunile promovate în instanță împotriva angajatorului și a colegilor de serviciu, precum și la inițierea oricărei acțiuni împotriva angajatorului și colegilor de serviciu, a formulat și semnat cererea fiind deplin conștientă de ceea ce semnează, fiind asistată de avocat, după ce a încasat contravaloarea celor 13 salarii nete a procedat la contestarea în instanță a Deciziei nr. 50/27.07.2010, prin care se constata încetarea raporturilor sale de muncă prin acordul



părților, în temeiul art. 55 lit. b) din Codul muncii. Prin aceeași acțiune a solicitat instanței de judecată obligarea reclamantei la plata sumei de 100.000 RON cu titlu de daune morale. Contestația a format obiectul Dosarului nr. 47453/3/2010, aflat pe rolul Tribunalului București -Secția a VIII a, nesoluționat încă, următorul termen de judecată 04.08.2011.

4.2.9. Legat de desfășurarea cronologică a evenimentelor, astfel cum acestea au fost relatate, având în vedere dispozițiile O.G. nr. 137/2000, republicată, dispoziții potrivit cărora pentru ca o faptă să fie calificată drept faptă de discriminare, aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții, apreciem că petiția formulată de petenta este vădit nefondată, în cauză fiind incidente dispozițiile art. 33 din Ordinul nr. 144/2008, toate aspectele sesizate de către petentă încadrându-se în acțiuni și modalități de exercitare a prerogativelor conferite de lege angajatorilor și modalități de exercitare a atribuțiilor acestora în vederea aducerii la îndeplinire a actului managerial. Faptul că petenta a fost sancționată disciplinar de către reclamată ca urmare a neîndeplinirii sarcinilor trasate de superiorul său în concordanță cu atribuțiile specifice postului ocupat și ca urmare a comportamentului său necorespunzător față de ceilalți angajați ai societății și atitudinii sale generatoare de conflicte și de un climat necorespunzător de lucru nu reprezintă fapte de discriminare exercitate de către reclamată, ci reprezintă exercitarea de către acesta a prerogativelor conferite de lege în realizarea actului managerial, în îndeplinirea obiectului său de activitate. Pentru aceste considerente, în baza probelor administrate în cauză, solicităm să se constate că faptele sesizate de către petentă nu întrunesc elementele constitutive ale acțiunilor de discriminare și hărțuire, că nu există legătură de cauzalitate între faptele incriminate și criteriile de discriminare și hărțuire prevăzute de art. 2 alin.(1) din OG nr. 137/2000, și să dispună respingerea petiției ca vădit nefondată.

4.2.10. Totodată solicităm să se constate faptul că petenta nu a indicat nici un criteriu de discriminare, petenta își exprimă nemulțumirea față de activitatea desfășurată de colegii săi de departament, de felul în care aceștia înțeleg să se achite de sarcinile de serviciu, de modul în care angajatorul înțelege să stimuleze anumiți salariați. Petenta reclamă faptul că a fost sancționată disciplinar de către angajator și supune atenției CNCD, o serie de fapte ale diverșilor salariați ai reclamantei, fapte pe care le consideră de hărțuire, umilire, jignire, amenințare, șantajare, excludere, fără să le prezinte concret și fără să facă o întemeiere în fapt și în drept a acestora, sub aspectul cerințelor legale în domeniu. Mai mult petenta supune cenzurii CNCD fapte pe care le-a supus atenției și instanțelor de judecată (sancțiuni disciplinare, prejudicii morale, încetarea raporturilor de muncă).

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul Director reține, potrivit înscrisurilor aflate la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, că petenta nu a putut proba că la baza atitudinii de hărțuire în vederea depunerii demisiei a stat originea maghiară a numelui său.

5.2.1. În drept, examinând conținutul petiției și legislația în vigoare și dezbătând excepția de necompetență materială invocată de reclamată cu privire la deciziile prin care petenta a fost sancționată disciplinar și cu privire la încetarea raporturilor sale de muncă, Colegiul Director respinge excepția și reține că petenta consideră că acest tratament a venit din cauza originii maghiare a numelui său. Colegiul Director apreciază că, conform atribuțiilor stabilite prin O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, CNCD poate analiza faptele ce au la bază un criteriu de discriminare.



5.2.2. Față de excepția obiectului vădit nefondat sau lipsa de obiect invocată de reclamat, Colegiul Director reține că petenta acuză un tratament diferențiat în comparație cu kolegele sale din cauza originii maghiare a numelui său. Colegiul Director apreciază că petenta prezintă un tratament ce poate fi analizat în raport cu prevederile O.G. 137/2000, republicată. Având în vedere cele menționate, Colegiul Director respinge excepția obiectului vădit nefondat sau lipsă de obiect invocată de reclamat.

5.2.3. Față de excepția tardivității introducerii cererii invocată de reclamat, Colegiul Director admite excepția față de faptele care au depășit termenul de un an, de la data săvârșirii faptei sau de la data la care petenta putea să ia cunoștință de săvârșirea ei, urmând a analiza tratamentul acuzat începând cu data de 11.07.2010

5.2.4. 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".

5.2.5. Conform art. 2 alin. 5 din O.G.137/2000, republicată, constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasa, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența 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.

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

- Existența un tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)
- Existența un criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: *rasa, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, varsta, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.*
- Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;
- Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

5.2.7. 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. Astfel, Colegiul Director constată că, din datele aflate la dosar, se invocă un tratament diferențiat în ceea ce privește atitudinea de hărțuire la locul de muncă în vederea depunerii demisiei. Trebuie astfel avut în vedere faptul că deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul din criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, dar trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în acest articol de lege.

5.2.8. Colegiul Director a analizat în ce măsură criteriul invocat de petentă, anume originea maghiară a numelui său, a stat la baza atitudinii de hărțuire în vederea depunerii demisiei. De asemenea Colegiul Director a analizat dacă criteriul invocat poate

fi reținut conform art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Colegiul Director constată că petenta nu a putut proba că la baza atitudinii de hărțuire în vederea depunerii demisiei a stat originea maghiară a numelui său. Astfel, Colegiul Director nu poate reține o legătură de cauzalitate între criteriu invocat și atitudinea de hărțuire la care petenta consideră că a fost supusă.

5.2.9. 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 petentei, 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 1 vot pentru (membru Colegiu director Cazacu Ioana) și 5 voturi împotriva față de excepția de necompetență materială a CNCD și unanimitate de voturi pentru restul capetelor de cerere ale membrilor prezenți la ședință,**

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Respingerea excepției de necompetență materială a CNCD;
2. Respingerea excepției obiectului vădit nefondat sau lipsa de obiect;
3. Admiterea excepției tardivității introducerii cererii pentru faptele petrecute înainte de 11.07.2010;
4. Faptele prezentate nu sunt fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată
5. Clasarea dosarului
6. 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 faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.



Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

CAZACU IOANA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU – 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 **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

