



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

București, Piața Walter Mărăcineanu nr.1-3, et. 2, tel/fax +40-21-3126578, e-mail:
cncd@cncd.org.ro

HOTĂRÂREA NR. 594
din 24. 11. 2009

Dosar nr: 278/2009

Petiția nr: 6684 din data de 06.07.2009

Petent: O M C

Obiect: petenta sesizează faptul că este hărțuită la locul de muncă de către conducerea firmei unde este angajată.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1 Numele, domiciliul sau reședința petentului

I.1.1 O M C, loc.

I.2 Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1 Biroul de Traduceri Champollion SRL, sediu. loc. București, str. Foișorului 11, bl.F7C, et.1, ap.42, sector 3, cod 031173

II. Procedura de citare

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 de citare a părților.

Prin adresa înregistrată cu nr.7820 din 25.08.2009 Colegiul Director al CNCD a citat petenta dna O M C în vederea audierii.

Prin adresa înregistrată cu nr.7821 din 25.08.2009 Colegiul Director al CNCD a citat reclamatul Biroul de Traduceri Champollion prin reprezentant în vederea audierii.

Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 22.09.2009. La termen părțile s-au prezentat.

III. Obiectul sesizării și susținerile părților

3.1 Susținerile petentei

3.1.1 Prin adresa nr. 6684 din 06.07.2009 petenta sesizează faptul că este angajata firmei S.C. Biroul de Traduceri Champollion S.R.L în funcția de traducător și în urmă cu ceva timp managerul firmei i-a cerut demisia. Petenta susține că modul în care i s-a cerut demisia a fost nepolitic, pretextul fiind că nu-și face norma prevăzută în contractul de muncă și pentru că a lipsit de la serviciu pentru rezolvarea unor probleme de sănătate. Pentru aceste lipsuri petenta susține că a adus scutiri medicale.



3.1.2 Datorită refuzului de a-și da demisia petenta susține că asupra sa au fost făcute presiuni cum ar fi:

-avertisment scris – pentru faptul că a întârziat de la serviciu, pentru că nu a respectat ordinele superiorului ierarhic, pentru că nu și-a făcut norma.

Petenta menționează faptul că, o parte din colegi merg la o sală de fitness cu prețuri preferențiale însă ea nu este dorită acolo. Mai mult susține că managerul firmei și dna C A -M o marginalizează și îi fabrică rapoarte mincinoase.

Deasemenea, petenta susține că cererile făcute din partea ei stau pe biroul domnului manager neînregistrate motiv pentru care s-a văzut nevoită să trimită cererile prin poștă. La una din cereri în care solicita o explicație privind sala de fitness a primit răspuns și anume că nu există niciun abonament cumpărat de firma.

Totodată petenta susține că în ziua de Rusalii, zi de sărbătoare națională a fost chemată la serviciu. Petenta specifică că i-a fost refuzată compensarea bănească cuvenită pentru ziua respectivă pe motiv că în acea zi nu s-a lucrat.

3.2 Sustinerile S.C. Biroului de Traduceri Champollion S.R.L

3.2.1 Prin adresa nr.7452 din 06.08.2009, S.C Biroul de Traduceri Champollion S.R.L consideră că petenta nu a fost supusă nici unui tratament diferențiat față de ceilalți colegi, ci dimpotrivă a beneficiat de fiecare dată de înțelegere din partea conducerii societății. Mai mult aspectele semnalate de petentă pot forma cel mult obiectul unui litigiu de dreptul muncii, nefiind sub incidența prevederilor OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

3.2.2 Susținerile petentei referitoare la solicitarea nepoliticoasă a d-lui director de a-și da demisia, nu sunt adevărate.

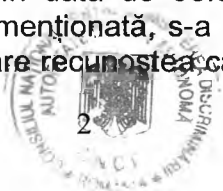
3.2.3 Petentei i-au fost solicitate explicații de către superiorii acesteia referitoare la faptul că nu și-a respectat obligațiile asumate prin fișa postului prin neefectuarea normei de traducere de 14 pagini pe zi precum și lipsa nemotivată sau întârzierile repetate la locul de muncă. Întrucât aceasta nu a motivat aceste abateri s-a declanșat cercetarea disciplinară împotriva acesteia și presupun că această petiție a fost formulată ca urmare a începerii acestei proceduri reglementate de Codul Muncii.

3.2.4 Orice învoire mai mare de 4 ore se solicită în scris administratorului societății, care o aprobă sau nu. Petenta în mod evident are cele mai multe învoiri de acest gen, beneficiind de fiecare dată de bunăvoința conducerii, are și cele mai multe cereri de concediu aprobate și cele mai multe concedii medicale prezentate societății. Mai mult, în cadrul societății de fiecare dată când s-a observat în timpul orelor de program că un coleg sau altul este în mod vizibil bolnav, acesta a fost trimis la medic la inițiativa conducerii.

3.2.5 Cercetarea disciplinară a fost începută întrucât s-au semnalat mai multe abateri ale acesteia de către Responsabilul Departamentului Traduceri pentru nerealizarea normei de lucru, nerespectarea ordinelor superiorului ierarhic, redarea sensului în mod incorect a unor documente traduse pentru client al societății, fapt pentru care a generat costuri suplimentare precum și din partea Responsabilului Resurselor Umane pentru întârzierile la locul de muncă din 15.05.2009 și din 09.06.2009 și absența de la locul de muncă din data de 13.05.2009 iar, pe de altă parte, ceilalți colegi erau vizibil iritați de faptul că petenta este favorizată prin îngăduința conducerii față de comportamentul acesteia, s-a început cercetarea disciplinară împotriva acesteia.

3.2.6 Societatea nu putea lăsa nesancționate aceste fapte întrucât risca să se creeze o stare de dezordine la locul de muncă, fiecare respectându-și propriile reguli, fără a ține seama de normele impuse de codul muncii și Regulamentul intern.

3.2.7 Petenta a fost convocată în data de 08.07.2009 pentru a se apăra față de abaterile disciplinare imputate. La data menționată, s-a prezentat la sediul societății asistată de avocat și a dat o notă explicativă în care recunoștea că în data de 13.05.2009 a lipsit de la



locul de muncă iar datele de 15.05.2009 și 09.06.2009 a întârziat, fiind la spital pentru investigații. Față de aceste apărări i s-au solicitat înscrisuri doveditoare, respectiv concediu medical pentru ziua în care a lipsit, întrucât în raporturile de muncă ziua în care a absentat trebuie justificată.

3.2.8 Având în vedere faptul că până la data de 23.07.2009 petenta nu a depus niciun înscris prin care să justifice absența și întârzierile de la locul de muncă, deși a fost avertizată în nenumărate rânduri de către conducerea societății, atât verbal cât și în scris, s-a decis sancționarea acesteia cu reducerea salariului de bază pe o perioadă de 3 luni cu 10% în conformitate cu prevederile art.263 alin 1 și art. 264 pct.1 litera d din Codul Muncii.

3.2.9 Astfel, decizia de sancționare a fost luată în primul rând ca urmare a lipsei și întârzierilor repetate de la locul de muncă și nu reprezintă o măsură de marginalizare a acesteia ci dimpotrivă, o încercare din partea societății de a redresa comportamentul petentei care nesocotește în mod deliberat normele de dreptul muncii.

Decizia de sancționare a fost emisă și ca urmare a neefectuării normei de traducere de 14 pagini pe zi.

3.2.10 Referitor la faptul că în luna decembrie a tradus atât cât i s-a dat și nu a putut realiza norma întrucât nu au fost pagini de tradus, aceasta este total eronată. Este mai mult decât evident faptul că, din 1905 pagini aferente lunii ianuarie, era posibil a susține norma petentei de 182 pagini în luna decembrie (13 zile lucrate x 14 pagini/zi), respective 280 pagini în luna ianuarie (20 zile lucrate x 14 pagini/zi). Este foarte ușor să susții că firma nu și-a oferit de lucru, pentru că la momentul respectiv refuzurile traducătorului de a lua o comandă nu se consemnau. Mai mult, în raportul de investigații s-a reținut declarația d-nei R N care afirma: *"au existat situații în care petenta nu și-a făcut norma de lucru întrucât nu voia să primească lucrări de tradus"*

3.2.11 În ceea ce privește abonamentul la sala de fitness, se menționează că această activitate nu are nicio legătură cu raporturile de muncă din cadrul societății ci este o inițiativă a administratorului acesteia pentru a atrage un grup cât mai mare și a negocia prețuri preferențiale. Menționează că din cadrul grupului care merge la sala de fitness fac parte prieteni precum și alte cunoștințe, fiecare plătindu-și separat abonamentul. Atâta timp cât această activitate sportivă nu reprezintă un bonus pentru munca depusă în cadrul societății și nu este plătită de către societate, susținerile petentei că ar fi discriminată prin faptul că nu beneficiază de un abonament la sala de fitness nu sunt întemeiate.

3.2.12 Deasemenea, în data de 08.06.2009 nu s-a lucrat, însuși directorul societății nu s-a prezentat la serviciu, fiind plecat din București. În această data este posibil ca petenta să fi ajuns la birou fără însă a i se solicita, în situația în care s-a prezentat la lucru, a făcut-o cunoscând că este în urmă cu volumul de muncă. Petenta deseori solicita învoiri angajându-se că va recupera acasă sau va veni la birou sâmbăta sau duminica.

3.2.13 Petenta a mai fost sancționată cu avertisment în cursul anului deși societate putea să aplice o sancțiune mult mai severă, fiind deja la a doua încălcare gravă a normelor de muncă, s-a dorit într-un fel îndreptarea angajatului.

Pentru aceste motive reclamata solicită CNCD, să constate că cele semnalate de petentă nu intră sub incidența O.G.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, acestea putând forma cel mult obiectul unui litigiu de dreptul muncii.

IV. Motivele de fapt și de drept

4.1.1 **În fapt**, prin petiția formulată de petent, se aduce la cunoștința Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării faptul că acesta se consideră discriminat datorită schimbării locului de muncă și pierderea drepturilor salariale deținute anterior.

4.2.1 **În drept**, analizând faptele reținute în acest caz, **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 analoage 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 analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-si găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă** (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Suede, parag.60, 23 iunie 1993, Hoffman c/Autriche, parag.31, 28 septembrie 1995, Spadea et Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

4.2.2 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 Diacheir iseos 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)

4.2.3 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 se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin.1 deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca 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.

4.2.4 Curtea Europeană a Drepturilor Omului a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate. (22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

4.2.5 Având în vedere aspectele de mai sus precum și petiția dată, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența art. 2 alin.1 al O.G. nr.137/2000, republicată.

4.2.6 Colegiul Director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența art.2 al O.G. nr.137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, care a dat naștere sau nu, unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire, preferință, și care circumstanțiat la situația petentului/petentei/petentilor, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoage sau comparabile, datorită unor criterii determinate și care are ca scop sau ca 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.

4.2.7 . 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 se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art.2, alin.1 trebuie constatată o deosebire, excludere, restricție sau preferință. Sub aspectul circumstanței concretizate într-un tratament diferit, care întrunește elementul constitutiv al art.2 alin.1, și care față de obiectul dedus soluționării trebuie să fie materializat, Colegiul director reține că este supus analizei tratamentul la care susține petenta că a fost supusă la locul muncii de către angajator și alți colegi.

4.2.8 . Potrivit definiției discriminării, tratamentul diferit trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1 și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit datorită unui criteriu.

4.2.9 Subsecvent reținerii unei împrejurări generice de tratament diferit, Colegiul Director se raportează la obiectul petiției pentru a analiza dacă ne situăm în câmpul unor categorii de persoane plasate în situații anologice sau comparabile. Curtea Europeană a Drepturilor Omului în analiza raportului de analogie sau comparabilitate a unor categorii profesionale a apreciat asemănările sau diferențele ce decurg din statutul profesiilor, condițiile de intrare în profesie, natura funcțiilor îndeplinite, modul de exercitare a funcțiilor respective, etc. (vezi cauza VAN DER MUSSELE v. BELGIUM, *Application no. 8919/80*, JUDGMENT, 23 November 1983, parag. 46)

4.2.10 Colegiul Director analizând plângerea formulată de către petentă apreciază că este chemat să se pronunțe în privința modului în care aceasta este tratată de către conducerea firmei, în speță, dacă este supusă unui comportament care îmbracă forma hărțuirii de către angajator. Colegiul Director reține că în conformitate cu prevederile legale, art 2 alin 5 din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare „*Constituie hartuire 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, vârsta, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.*” se invocă de către petentă un comportament pe care aceasta îl consideră ostil.

4.2.11 Colegiul Director analizează plângerea petentei conform definiției hărțuirii art 2 al 5 din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare „*Constituie hartuire 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, vârsta, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.*”

4.2.12 . Relativ la definiția hărțuirii astfel cum este reglementată în O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director precizează că în situația persoanelor care sunt supuse la un tratament ostil, degradant, 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.5, respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit mobilul determinant în aplicarea acestui tratament. Colegiul Director reține că art.2 alin.5 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece, criteriile *expresis verbis* enumerate de lege sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu” ceea ce, practic oferă posibilitatea reținerii și a altor criterii nespecificate de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Însă, oricare din aceste criterii circumstanțiate la situația particulară a persoanei care se considera discriminată, trebuie să fi constituit mobilul determinant în aplicarea tratamentului diferit în



spetă. Or, condiția criteriului ca mobil determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca element care este concretizat, materializat 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 considera hărțuită.

4.2.13. În raport cu susținerile părților, Colegiul observă că în opinia petentei faptele prezumtive de hărțuire, în sensul art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, s-au săvârșit pe baza criteriului de boală, în spetă prin concediile medicale repetate ale petentei. Colegiul director reține că, în spetă, reclamatul este acuzat că ar fi aplicat un tratament degradant petentei deoarece aceasta a beneficiat de mai multe concedii medicale. Pe de altă parte, Colegiul director reține că petenta nu este singura din firmă care a beneficiat de-a lungul timpului de concedii medicale.

4.2.14 Or, din probele aflate la dosar incidente obiectului petiției, nu se poate reține existența unui raport de cauzalitate între faptele imputate (neacordarea unor anumitor drepturi, supunerea la un tratament ostil) și criteriul invocat (concediile medicale), în sensul în care, în spetă, „boala – concediile medicale” a constituit mobilul sau cauza neacordării anumitor drepturi sau supunerea la diferite tratamente considerate de către petentă ca fiind ostile, degradante. Din analiza înscrisurilor anexate la dosar, Colegiul Director este de opinie că nu se pot reține criteriul invocat de petentă ca fiind în cauză un obiter dictum decisiv în aplicarea tratamentelor considerate ostile de către petentă, în sensul art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată.

4.2.15. Or, în spetă, susținerile contradictorii ale părților vizează îndeplinirea unor condiții obiective, străine de criteriul invocat de către petentă

4.2.16. Coroborând aceste aspecte cu faptele care fac obiectul petiției și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art.2 alin.1 și art 2 alin 5 din O.G. nr.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, în cauză nu se poate reține întrunirea cumulativă a elementelor privind un tratament de deosebire restricție, excludere, deosebire, preferință între persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit datorită unuia din criteriile prevăzute de lege și care are ca scop sau ca 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.

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** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. faptele prezentate nu întunesc elementele constitutive conform art 2 alin 5 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;
2. clasarea dosarului;
3. se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;



V. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța competentă și în termenul legal potrivit prevederilor art. 20, alin. 10 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, precum și prevederilor Legii nr.554/2004 a contenciosului administrativ.

VI. Modalitatea de plată a amenzii (dacă este cazul)

- nu este cazul;

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

TRUINEA ROXANA - Membru

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 formelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.

