



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

---

**Operator de date cu caracter personal nr. 11375**

**HOTĂRĂREA NR 113**  
**din data de 25.02.2015**

**Dosar nr:** 505/2014

**Petiția nr:** 5597 din data de 19.08.2014

**Petent:** U O M

**Reclamat:** S.C. Ginko România SRL, T D, M M A, M G

**Obiect:** Abuzuri în urma desființării deciziei de Concediere. Hărțuire.

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

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

**1.1** U O M, cu domiciliul în București, B-dul Alexandru Obregia, nr. 25, Bl. I4A, Sc.5, ap. 141, Sector 4.

**I.2. Numele, domiciliul sau reședința părții reclamate**

**2.1.** S.C. Ginko România SRL, cu sediul în București, Str. Dimitrie Pompei, nr. 10A, Conect 1, etaj 4, Camera 2, Sector 2.

**2.2.** T D, cu adresa de comunicare la S.C. Ginko România SRL, cu sediul în București, Str. Dimitrie Pompei, nr. 10A, Conect 1, etaj 4, Camera 2, Sector 2.

**2.3.** M M A, cu adresa de comunicare la S.C. Ginko România SRL, cu sediul în București, Str. Dimitrie Pompei, nr. 10A, Conect 1, etaj 4, Camera 2, Sector 2.

**2.4.** M G, cu adresa de comunicare la S.C. Ginko România SRL, cu sediul în București, Str. Dimitrie Pompei, nr. 10A, Conect 1, etaj 4, Camera 2, Sector 2.

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare.**

1. Petenta susține că a fost concediată, iar în urma hotărârii judecătorești decizia de concediere a fost anulată. Sentința a fost parțial executată pentru că după 8 luni de la reintegrare la locul de muncă, petenta a fost supusă unor abuzuri și supraîncărcată cu atribuții nespecifice funcției, pregătirii și experienței profesionale.

**III. Procedura de citare.**

1. Petenta a fost citată prin adresa înregistrată cu nr.5597/02.09.2014, părțile reclamate au fost citate prin adresa înregistrate cu nr. 5886/02.09. 2014.

2. La termenul de audieri din data de 09.10.2014, părțile au fost prezente unde a fost invocată **excepția tardivității** cu privire la faptele anterior datei de 19.08.2013.

3. În cadrul ședinței de audieri din data de 09.10.2014, petenta lărgeste cadrul procesual și împotriva reclamatului **M G** care a fost citat prin adresa nr.6160/10.10.2014

4. În cadrul ședinței de reaudieri din data de 13.11.2014, părțile au fost prezente.

#### **IV. Susținerea părților.**

##### **Susținerea petentei**

1. Petenta susține că a fost concediată și în urma hotărârii judecătorești decizia de concediere a fost anulată. Sentința a fost parțial executată pentru că după 8 luni de la reintegrare la locul de muncă, petenta a fost supusă unor abuzuri și supraîncărcată cu atribuții nespecifice funcției, pregătirii și experienței profesionale.
2. De la data la care a solicitat în scris fișa postului, petenta a observat că de la o fișă de post la alta atribuțiile inserate creșteau odată cu numărul încercărilor acesteia de a-și solicita drepturile legale.
3. Toate fișele de post au fost întocmite fără a fi conforme cu funcția petentei, fiindu-i inserate atribuții nespecifice pregătirii sale, ci pregătirii altor colegi ai ei.
4. S-a încercat modificarea abuzivă a funcției petentei. Sub pretextul semnării unui proces verbal de către petentă necesar la cercetarea societății de către ITM, i s-au oferit alte atribuții nespecifice cu funcția deținută de către petentă.
5. După reintegrare la locul de muncă, petenta a sesizat faptul că este singurul salariat al societății supraîncărcat cu atribuții nespecifice funcției, mai mult cu atribuții specifice funcțiilor colegilor petentei pentru care ei sunt plătiți.
6. Petenta este plătită pentru o funcție dar execută sarcinile a cel puțin 4 funcții total diferite. Petenta este reintegrată pe un cod COR inferior și brusc, promovarea ca Trainig Manager din 2009 a dispărut.
7. Prin compararea fișei de post și criteriilor de evaluare ale petentei cu cea a colegei ei, Enoiu Sorana Adina, angajată după concedierea petentei, s-a observat că pentru colega acesteia nu au fost prevăzute și preluarea altor atribuții suplimentare așa cum era prevăzut pentru petentă.
8. Un alt aspect susținut de către petentă este faptul că nu i s-a răspuns la solicitările depuse la registratură și prin poștă cu nota de inventar.
9. Petentei nu i se realizează fișa de post și criteriile de evaluare conform funcției pentru faptul că se află în conflict cu Societatea și conducerea societății din anul 2011 fiind concediată în urma demersurilor cu plângeri la ITM pentru a fi stopate abuzurile asupra petentei.
10. În ce privește faptele colegului petentei, **M G**, aceasta susține faptul că în data de 09.09.2014, reclamatul i-a solicitat în mod imperativ să părăsească sediul societății o dată cu el.
11. La refuzul petentei de a părăsi sediul firmei, reclamatul **M G** a devenit agresiv spunându-i că nu are voie să rămână în sediul decât cu condiția de a solicita în scris acest lucru.
12. La solicitarea directorului executiv, reclamatul a revenit cu cheia având un comportament ce îi încalcă petentei dreptul la demnitate spunând: „ai 30 de secunde să ieși, ai 10 secunde să ieși, ai minus 10 secunde să ieși”!

##### **Susținerea părților reclamate.**

1. În cadrul ședinței de audieri din data de 09.10.2014, și prin punctul de vedere emis și depus la dosar înregistrat cu nr. 6716/09.10.2014, părțile reclamate susțin faptul că, reintegrarea petentei la locul de muncă a avut loc cu 8 luni întârziere datorită situației financiare a firmei.
2. Petenta refuză să semneze fișa postului care este identică cu cea deținută anterior datei de concediere și nu acceptă o negociere pentru fișa postului. Având în vedere refuzul petentei de a negocia fișa postului, reprezentanții firmei nu-i pot delega atribuții de serviciu.

3. Petenta și-a întocmit o proprie fișă a postului fără să o negocieze cu angajatorul și în care erau prevăzute doar beneficii pentru aceasta, compania oferindu-i 5 fișe ale postului pe care petenta le-a refuzat.
4. În cadrul ședinței de audieri din data de 13.11.2014, părțile reclamate susțin faptul că petenta a adus un laptop la locul de muncă care-l folosește pentru a se pregăti la cursurile de la master la care este înscrisă. Din toți angajații doar M G are un program flexibil care lucrează în vânzări pentru a-și putea desfășura și adapta activitatea de la orele 11-19, în funcție de programul magazinelor.
5. În cadrul ședinței de audieri reclamatul M G susține faptul că a solicitat petentei să nu rămână peste program la ordinele șefilor și având și responsabilitatea de a se asigura că sediul este încuiat, fiind ultima persoană care părăsește locul de muncă.
6. Reclamatul M G susține că este provocat de către petenta și înainte de a fi reintegrată au fost în conflict. Probele la care face referire petenta împotriva lui, sunt doar e-mailuri scose din context.

## V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Colegiul director constată că există un conflict privind reintegrarea petentei la locul de muncă.

5.2. Colegiul director admite excepția de tardivitate invocată din oficiu pentru faptele anterioare datei 19.08.2013 conform prevederilor art. 20 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**, care stabilește: *„Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.”*

5.3. Privind punerea în execuție a unei hotărâri judecătorești Colegiul director apreciază că nu sunt incidente prevederile **O.G. nr. 137/2000**;

5.4. În mod similar prevederile **O.G. nr. 137/2000** nu pot fi aplicate privind unele posibile abuzuri, care reprezintă fapte de natură penală. **O.G. nr. 137/2000** poate fi aplicat doar în domeniul faptelor contravenționale.

5.5. **Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**) la art. 2 alin. 1 prevede: *„Potrivit prezentei ordonanțe, 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 necontagioasă, infectare 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 a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”*

5.6. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

5.7. În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induce 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-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”*. Curtea 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 analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva Austriei**, 23 iunie 1993, **Spadea și Scalabrino împotriva Italiei**, 28 septembrie 1995, **Stubbings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

5.8. Colegiul director constată că nu există o situație comparabilă între petentă și persoanele cu care se compară nici privind programul flexibil de lucru (M G are un post care necesită deplasare, petenta nu), nici privind acordarea unor sarcini suplimentare (E S A are alte sarcini de serviciu decât petenta). Astfel aceste fapte nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**.

5.9. Faptele de hărțuire prezentate de petentă nu au fost probate în modul în care au fost afirmate. Ceea ce s-a constatat în conformitate cu prevederile art. 20 alin. 6 din **O.G. nr. 137/2000** („*Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.*”), faptul că reclamatul M G nu a lăsat petenta singură în birou, care nu avea cheie cu care să închidă, nu reprezintă discriminare în sensul art. 2 alin. 5, care stabilește: „*Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență 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*”. Fapta probată a reclamatului (din însuși recunoașterea de către el) nu este de natură să atingă dreptul la demnitate, să creeze un cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Admite excepția de tardivitate invocată din oficiu pentru faptele anterioare datei 19.08.2013 conform prevederilor art. 20 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**;
2. Prevederile **O.G. nr. 137/2000** nu sunt incidente privind punerea în execuție a unei hotărâri judecătorești și privind fapte de abuz;
3. Neasigurarea unui program flexibil de lucru și acordarea unor sarcini suplimentare pentru petentă nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**;
4. Faptele reclamatului M G nu reprezintă discriminare conform prevederilor art. 2 alin. 5 din **O.G. nr. 137/2000**;
5. O copie a hotărârii se va transmite părților.

### **VI. Modalitatea de plată a amenzii:**

—

### **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:**

ASZTALOS CSABA FERENC — membru

BERTZI THEODORA — membru

GHEORGHIU LUMINIȚA — membru

HALLER ISTVÁN — membru

JURA CRISTIAN — membru

POPA CLAUDIA SORINA — membru

VASILE ALEXANDRU VASILE — membru

**Data redactării: 02.09.2015**

**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.

Redactată de:  
Vasile Alexandru Vasile (cap. I-IV)  
Haller István (cap. V)

Verificat SCSRP