



**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

**HOTĂRÂREA NR. 379
din data de 10.10.2012**

Dosar nr.: 128/2012

Petiția nr.: 1791 din data 09.04.2012

Petent: H J

Reclamat: Ionela Mișculescu, administrator Compania Rent-a-Med

Obiect: hărțuire

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1. H J

1

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.2.1. I M , administrator Compania Rent-a-Med, sediul general al
Băncii Transilvania, loc. București, str. Șoseaua București – Ploiești, nr. 43, camera
209, sector 1.

II. Descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta reclamă tratamentul discriminatoriu la care a fost supusă de către conducerea societății din momentul în care a anunțat faptul că era însărcinată, solicitând Consiliului constatarea hărțuirii, precum și sprijin pentru a fi transferată în cadrul departamentului Administrativ din cadrul băncii, cu păstrarea condițiilor salariale.

III. Procedura de citare

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, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura legală de citare a părților.



3.2. Prin adresa nr. 2354 din data de 15.05.2012 a fost citată partea reclamată iar prin adresa nr. 1791 din data de 15.05.2012 a fost citată petenta. Părțile au fost citate pentru data de 29.05.2012. Procedură legal îndeplinită.

3.3. Prin adresa nr. 2617 din data de 29.05.2012 partea reclamată a depus punct de vedere.

3.4. Prin adresa nr. 2700 din data de 05.06.2012 Consiliul a transmis petentei, copia punctului de vedere depus de către partea reclamată.

3.5. Prin adresa nr. 2830 din data de 12.06.2012, respectiv adresa nr. 3300 din data de 09.07.2012 petenta a depus punct de vedere.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

4.1.1. Petenta susține faptul că lucrează în cadrul Companiei Rent-a-Med din anul 2008 cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată. În anul 2009 firma a fost cumpărată de către Banca Transilvania, cu menținerea angajaților, conducerea fiind înlocuită cu persoane din cadrul băncii. Se face mențiunea că la data preluării, petenta se afla în concediu de îngrijire copil, dar în luna septembrie 2010 s-a reîntors la serviciu. În luna decembrie petenta susține faptul că după ce a anunțat directorul financiar că este însărcinată, partea reclamată I M administrator Compania Rent-a-Med a amenințat-o că „ se va ocupa personal să nu mai pună piciorul în firmă,..”

4.1.2. Petenta precizează faptul că din acel moment, care a coincis cu momentul reînțoarcerii la birou, conducerea a luat hotărârea mutării acesteia într-un birou fără logistica necesară, aceasta era privată de intranet și de orice comunicare cu colegii, nu avea acces la informații sau alte informări, notificări interne pe care ceilalți colegi le accesau. De asemenea, petenta descrie și celelalte facilități la care aceasta nu avea acces, precum și condițiile improprii în care muncea în raport cu ceilalți colegi.

4.1.3. Un alt aspect de hărțuire precizat de către petentă în petiție, face referire la date mai recente, și anume la virarea unei sume de bani din luna anterioară intrării acesteia în concediu de maternitate. Cu toate că, petenta a făcut demersurile necesare reglementării situației respective, aceasta susține că la momentul respectiv partea reclamată a avut o atitudine de intimidare.

4.1.4. Petenta susține faptul că în luna mai 2012, dată la care îi va expira concediul de îngrijire copil, postul acesteia se va restructura. Petenta precizează faptul că ceilalți colegi au fost transferați din cadrul firmei Ren-a-Med, în cadrul unei alte firme din bancă la începutul lunii aprilie 2010, deși la acel moment aceasta nu era în concediu, fiind singura angajată rămasă operativ în cadrul primei firme.

4.1.5. Petenta solicită sprijin Consiliului pentru a fi transferată și aceasta în cadrul celeilalte firme cu păstrarea condițiilor salariale.

4.1.6. Raportat la **excepția tardivității depunerii petiției, invocate în ședința de audieri din oficiu cu privire la aspectele petrecute înainte de 09.04.2011**, petenta prin punctul de vedere depus susține faptul că mutarea angajaților a fost operată în luna aprilie 2011, plângerea a fost depusă în data de 09.04.2012



Sușinerile părții reclamate

4.2.1. Partea reclamată prin punctul de vedere depus solicită respingerea petiției, invocând **excepția de necompetență materială a Consiliului raportat la obiectul petiției**, în opinia acesteia petenta solicită intervenția Consiliului pentru a obliga Compania cu privire la aprobarea transferului petentei.

4.2.2. Partea reclamată susține faptul că petenta a intrat în concediu îngrijire copil începând cu data de 30.06.2009, revenind din concediu începând cu data de 27.09.2010, ulterior intrând în concediu medical în intervalul 14.10.2010-02.12.2010. În opinia părții reclamate petenta și-a desfășurat efectiv activitatea în cadrul subscrisei până în luna mai 2011, ulterior intrând în concediu de maternitate până în luna septembrie 2011, ulterior solicitând aprobarea de a intra în concediu îngrijire copil.

4.2.3. De asemenea, se mai susține faptul că în perioada în care și-a desfășurat efectiv activitatea, petenta nu a fost supusă în niciun fel vreunui tratament discriminatoriu, mai mult aceasta a beneficiat de toate drepturile și beneficiile acordate de lege oricărei persoane încadrate în muncă. Raportat la laptop și telefon de serviciu, partea reclamată susține faptul că aceste facilități nu erau necesare petentei în raport de specificul activității desfășurate în mod real de către aceasta.

4.2.4. Raportat la celelalte facilități, și anume cărți de vizită, adresă de mail, loc de parcare, conexiune la intranet și internet, partea reclamată susține faptul că niciun angajat al subscrisei nu a beneficiat de aceste facilități. De asemenea, se mai susține faptul că sediul social al subscrisei este situat în clădirea ce aparține băncii, însă acest aspect nu este de natură să creeze o identitate sau o situație comparabilă între angajații băncii și angajații societății comerciale.

4.2.5. Se mai face precizarea că angajații subscrisei își desfășoară activitatea doar 2 ore/zi, aceștia sunt angajați și ai societății comerciale BT Medical Leasing IFN SA, asociat unic al subscrisei cu statut distinct de cel al subscrisei, raporturile de muncă dintre subscrisă, în calitate de angajator și angajați s-au realizat prin demisie și nu prin mutare, restrângerea numărului de angajați a fost determinată de diminuarea în mod semnificativ a activității desfășurate de subscrisă. În anexă a fost depusă situația angajaților societății Rent-a-Med.

4.2.6. Raportat la afirmația petentei că a fost hărțuită atunci când i s-a solicitat să returneze suma ce excede salariului, aceasta a fost somată în scris să își execute aceste obligații în termen de 5 zile de la primirea corespondenței, în caz contrar subscrisa fiind îndreptățită să demareze procedurile legale care se impun pentru recuperarea prejudiciului cauzat, urmând astfel o procedură legală.

4.2.7. Anexat punctului de vedere, partea reclamată depune situația anagajaților Rent – A – Med S.R.L. pentru perioada septembrie 2010 – mai 2012.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În **fapt**, petenta reclamă tratamentul discriminatoriu la care a fost supusă de către conducerea societății, din momentul în care a anunțat faptul că era însărcinată, solicitând Consiliului constatarea hărțuirii, precum și sprijin pentru a fi



transferată în cadrul departamentului Administrativ din cadrul băncii, cu păstrarea condițiilor salariale.

5.2. În drept, Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, având în vedere dispozițiile **art.28 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, potrivit cărora *“Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția de necompetență când în mod vădit constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată.”*, dispozițiile **art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, ce prevede următoarele: *„(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției.(2) Excepțiile vor putea fi unite cu fondul dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției.” și ale art.64, din aceeași procedură mai sus menționată „(1) Când în fața Colegiului director se pune în discuție competența acestuia, se va indica instituția sau un alt organ competent. (2) Dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției, excepția va fi unită cu fondul.(3) Colegiul director va trece la soluționarea petiției, cel nemulțumit putând ataca hotărârea asupra fondului la instanța de contencios administrativ, potrivit legii.”* va analiza cu prioritate excepțiile invocate în speța de față.

5.3. Raportat la excepția de necompetență materială a Consiliului invocată de către partea reclamată cu privire la obiectul petiției, în opinia acesteia petenta solicită intervenția Consiliului pentru a obliga Compania cu privire la aprobarea transferului petentei, Consiliul urmează a respinge excepția invocată.

5.4. Raportat la solicitarea petentei adresată Consiliului pentru a fi sprijinită cu transferul în cadrul departamentului Administrativ din cadrul băncii, cu păstrarea condițiilor salariale, Colegiul urmează a admite excepția necompetenței materiale a sa, invocată din oficiu, cu privire la această solicitare.

5.5. Potrivit art. 20 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată *“(1) 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.”*

5.6. Totodată, conform art. 22 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor *„Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția tardivității introducerii petiției când în mod vădit constată depășirea termenului de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care petentul ori persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.”*

5.7. Raportat la excepția tardivității depunerii petiției, invocate în ședința de audieri din oficiu de către Consiliu, cu privire la aspectele petrecute înainte de 09.04.2011, Colegiul urmează a admite excepția invocată ținând cont de cadrul legal mai sus invocat.

5.8. Pe fond, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției intră sub incidența prevederilor art. 2 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare.



5.9. Colegiul director analizează dacă obiectul petiției întrunește elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu, unei circumstanțe concretizate în restricție, excludere, deosebire sau preferință și care poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoage sau comparabile, din cauza 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. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională potrivit O.G. nr. 137/2000, republicată.

5.10. Potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, cu modificările și completările ulterioare, prin **discriminare** se înțelege acel **tratament diferențiat** ce are la bază un **criteriu**, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată. 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, boala 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,*”.

5.11. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

- a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;
- b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;
- c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;
- d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

5.12. Colegiul director constată faptul că, în speță, *nu sunt îndeplinite, în mod cumulativ, elementele constitutive ale faptei de discriminare*, în sensul că nu există raport de cauzalitate între presupusa atitudine discriminatorie și criteriul invocat de petentă, și anume faptul că a anunțat conducerea că era însărcinată sau întoarcerea acesteia din maternitate. Din probele depuse la dosar de către partea reclamată rezultă faptul că oferirea anumitor facilități la care face referire petenta, și anume cărți de vizită, adresa de mail, loc de parcare, conexiune la intranet și internet, nu a fost operată în cazul niciunui angajat al subscrisei. Raportat la laptop și telefon de serviciu, partea reclamată susține că nu i s-au remis petentei, deoarece în raport de specificul activității desfășurate în mod real de către aceasta, aceste facilități nu erau



necesare. Se mai face precizarea că angajații subscrisei își desfășoară activitatea doar 2 ore/zi, aceștia sunt angajați și ai societății comerciale BT Medical Leasing IFN SA, asociat unic al subscrisei cu statut distinct de cel al subscrisei, raporturile de muncă dintre subscrisă, în calitate de angajator și angajați s-a realizat prin demisie și nu prin mutare, restrângerea numărului de angajați a fost determinată de diminuarea în mod semnificativ a activității desfășurate de subscrisă. În anexă a fost depusă situația angajaților societății Rent-a-Med.

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. Respingerea excepției de necompetență materială a Consiliului raportat la obiectul petiției, invocată de către partea reclamată;
2. Admiterea excepției necompetenței materiale a Consiliului, cu privire la solicitarea petentei de a fi transferată în cadrul celeilalte firme, invocată din oficiu, în cadrul ședinței de audieri;
3. Admiterea excepției tardivității depunerii petiției, invocate în ședința de audieri din oficiu, cu privire la aspectele petrecute înainte de 09.04.2011;
4. Pe fond, nu sunt fapte de discriminare, nu există raport de cauzalitate între criteriul invocat, și anume faptul că petenta a anunțat conducerea că era însărcinată sau întoarcerea acesteia din maternitate și comportamentul părții reclamate descris de către petentă în petiție;
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 .

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA – Membru

CAZACU IOANA - Membru

HALLER ISTVAN – Membru

LAZĂR MARIA - Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

Redactat și motivat de S.C.S., 2 ex.

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.

