



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII  
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Măărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: [support@cncd.org.ro](mailto:support@cncd.org.ro)

**HOTĂRĂREA NR. 474  
din 12.11.2012**

**Dosar nr.:** 295/2012

**Petiția nr.:** 3293/09.07.2012

**Petent:** I. D.

**Reclamat:** S.C. Eurolingua Traduceri S.R.L., prin reprezentant

C. E. Ș. - Director S.C. Eurolingua Traduceri S.R.L.

N. R. - Administrator S.C. Eurolingua Traduceri S.R.L.

**Obiect:** comportament discriminatoriu la locul de muncă, petenta solicitând Consiliului constatarea discriminării și hărțuirii acesteia.

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

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

I.1.1. I. D., București, :

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

I.2.1. S.C. Eurolingua Traduceri S.R.L., prin reprezentant, loc. București, Calea Victoriei, nr. 142-148, sc. D, parter, ap. 3, sector 1.

I.2.2. C. E. Ș. - Director S.C. Eurolingua Traduceri S.R.L., Calea Victoriei, nr. 142-148, sc. D, parter, ap. 3, sector 1.

I.2.3. N. R. - Administrator S.C. Eurolingua Traduceri S.R.L., Calea Victoriei, nr. 142-148, sc. D, parter, ap. 3, sector 1.

**II. Descrierea presupusei fapte de discriminare**

2.1. Comportament discriminatoriu la locul de muncă, petenta solicitând Consiliului constatarea discriminării și hărțuirii acesteia.



### 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. 3293, respectiv adresa nr. 3512 din data de 23.07.2012 părțile au fost citate pentru data de 06.08.2012. Procedură legal îndeplinită.

3.3. Prin adresa nr. 3593 din data de 30.07.2012 petenta depune înscrisuri.

3.4. Prin adresa nr. 3708 din data de 03.08.2012 părțile reclamate au depus punct de vedere, însoțit de înscrisuri.

3.5. Prin adresa nr. 3787 din data de 09.08.2012 petenta depune înscrisuri.

3.6. Prin adresa nr. 4076 din data de 28.08.2012 părțile reclamate au depus punct de vedere însoțit de înscrisuri.

3.7. Prin adresa nr. 4451 din data de 17.09.2012 părțile reclamate au depus concluzii scrise.

3.8. Prin adresa nr. 4448 petenta a depus concluzii scrise.

### IV. Susținerile părților

#### Susținerile petentei

4.1.1. Subsemnata, **Di** în calitate de petentă sesizează Consiliul, prin petiția având nr. de înregistrare 3293/09.07.2012 cu o posibilă faptă de discriminare ce a constat, în opinia acesteia, printr-un comportament discriminatoriu la care a fost supusă la locul de muncă în perioada martie-aprilie 2012, de către **R** - Administrator S.C. Eurolingua Traduceri S.R.L., C **E** Ș **l** - Director S.C. Eurolingua Traduceri S.R.L.

4.1.2. Petenta susține faptul că în perioada menționată a fost sancționată cu avertisment scris de 9 ori, motivul invocat fiind nerespectarea termenului de predare a lucrărilor, precum și predarea acestora cu greșeli. În opinia petentei, conducerea societății s-a prevalat de prevederea din fișa postului, care precizează faptul că norma de muncă în societate este de 14 pagini traduse pe zi.

4.1.3. Petenta susține faptul că timp de 6 luni, și anume din luna octombrie 2011 până în martie 2012, nu depășise norma de 12 pagini traduse pe zi, conducerea societății fiind mulțumită de prestația profesională a acesteia.

4.1.4. De asemenea, susține faptul că discriminarea și hărțuirea acesteia au început odată cu aflarea de către cele două administratoare, a faptului că petenta a fost însărcinată și că dorea să rămână însărcinată din nou, ca urmare a pierderii sarcinii. Din petiție rezultă faptul că în luna noiembrie 2011, după ce a trecut de perioada de probă și a fost încheiat contractul de muncă pe perioadă nedeterminată, a depus demisia din proprie inițiativă, motivul fiind faptul că nu reușea să-și îndeplinească norma de 14 pagini pe zi, la momentul respectiv demisia i-a fost respinsă.



4.1.5. În opinia petentei, demisia i-a fost solicitată pentru prima dată de către societatea angajatoare, iar ulterior în mod repetat până la concedierea acesteia sub pretext disciplinar, abia după ce aceasta a anunțat pierderea sarcinii și intenția de a dori să rămână însărcinată. Petenta opinionează faptul că, într-una din întrevederile care au avut loc în biroul dnei N aceasta a făcut următoarea afirmație: „ În afară de faptul că vrei să intri în concediu de maternitate, ceea ce sper că ai înțeles că n-o să se întâmple, de ce mai vrei să rămâi aici,,

4.1.6. Raportat la norma de 14 pagini pe zi, petenta susține faptul că a fost stabilită de către conducere în mod discreționar, fără consultarea angajaților, fiind nerezonabilă în raport cu standardele de calitate ale profesiei de traducător și cu recomandările Asociației Traducătorilor din România, în opinia petentei conducerea societății dorea de fapt să determine plecarea acesteia din societate, pentru a o împiedica în mod abuziv să beneficieze de dreptul la concediu de maternitate și de creștere a copilului în cazul unei eventuale noi sarcini.

4.1.7. Petenta susține faptul că pentru traducerile cu termene dificile se obișnuia ca în momentul în care se estima că nu va putea termina la timp, materialul urma să fie redistribuit celorlalți colegi, pentru respectarea termenului. Mai susține faptul că era o procedură obișnuită, de care beneficiase și aceasta până la momentul la care s-a dorit înlăturarea ei din societate.

4.1.8. Petenta susține faptul că părțile reclamate au hărțuit-o psihic și moral în mod programat și sistematic, prin împiedicarea și subminarea activității profesionale a acesteia, umilire, intimidări, amenințări și alte atacuri verbale în prezența colegilor, stigmatizarea și izolarea acesteia de colectiv.

4.1.9. De asemenea, petenta solicită Consiliului sancționarea părților reclamate pentru încălcarea dreptului la muncă a acesteia, precum și a dreptului la imagine, a dreptului la securitate și sănătate în muncă.

4.1.10. Adeverința având nr. de înregistrare 3593/30.07.2012, emisă de către Asociația Colfasa București certifică faptul că petenta beneficiază de serviciile oferite de Centrul pentru prevenirea și combaterea mobbingului și discriminării femeilor pe piața muncii, în cadrul proiectului european Femeia Contează!, derulat de către Asociația Colfasa. Ca urmare a evaluării și testelor psihologice administrate, specialiștii Centrului au concluzionat că petenta a fost supusă în mod sistematic unor comportamente de hărțuire psihologică la locul de muncă, cu efecte grave asupra stării fizice și emoționale.

4.1.11. În ședința de audieri din data de 06.08.2012, petenta solicită Consiliului să se pronunțe asupra hărțuirii la care a fost supusă, și nu asupra desfacerii contractului de muncă, precizând faptul că până în data de 19.03.2012 nu a primit nicio sancțiune, chiar dacă nu-și îndeplinea norma de lucru, momentul respectiv a coincis cu aducerea la cunoștință a conducerii a faptului că era însărcinată, ulterior a pierdut sarcina, exprimându-și intenția de a dori un alt copil.

### **Sușținerile părții reclamate**

4.2.1. În ședințele de audieri din data de 06.08.2012, respectiv 28.08.2012, părțile reclamate au invocat excepția necompetenței materiale a Consiliului raportat la concediere și repunerea în drepturi a petentei, petenta solicitând



admiterea excepțiilor, urmând ca, Consiliul să se pronunțe pe fond asupra hărțuirii.

4.2.2. Partea reclamată susține faptul că Societatea are o angajată în concediu de creștere copil, două angajate cu vârsta cuprinsă între 32-36 de ani care nu au copii, dar cu siguranță vor dori. De asemenea, în societate sunt trei traducători, 14 pagini este norma prevăzută pentru toți angajații în fișa postului, petenta nu a respectat norma de muncă în timp ce colegii acesteia o respectau. Partea reclamată susține faptul că, până în luna mai 2012 petentei i s-au aplicat note de avertisment ca urmare a neîndeplinirii normei de lucru, cantitativ și calitativ.

4.2.3. Raportul revizorului de text intervenea în situația în care lucrările prezentau foarte multe greșeli. În opinia părții reclamate, petenta nu a comunicat că dorește să rămână însărcinată. Din declarațiile de martori, reiese faptul că petenta nu era însărcinată în momentul angajării, în aprilie 2012 a comunicat uneia dintre colege că a făcut otită, luând medicamente fără să știe că este însărcinată, nu au fost alte discuții vizavi de sarcină, nu s-au făcut presiuni asupra acesteia.

4.2.4. Raportat la probele audio depuse de către petentă, se solicită înlăturarea acestor probe, sub motivul că acestea au fost obținute nelegal, aducându-se în acest fel grave atingeri vieții private a persoanelor înregistrate, înregistrările au fost facute în momentul cercetării prealabile.

4.2.5. Raportat la faptul că, conducerea societății dorea de fapt plecarea acesteia din societate pentru a o împiedica în mod abuziv să beneficieze de dreptul la concediu de maternitate și de creștere a copilului în cazul unei eventuale noi sarcini, partea reclamată susține faptul că petenta nu a probat acest aspect.

4.2.6. Partea reclamată susține că s-a probat faptul că nu au fost făcute niciodată diferențieri între angajații societății. De asemenea, partea reclamată susține faptul că, doar petenta nu-și îndeplinea norma de lucru, în timp ce restul colegilor o realizau, fiind obligați aproape în fiecare zi să continue sau să verifice traducerile realizate în mod incorect de către petentă. De asemenea, se mai susține faptul că petenta avea o atitudine ostilă în cadrul firmei, dat fiind faptul că îi stresa pe colegi spunându-le că îi înregistrează și chestionându-i cu privire la aspecte ce nu o priveau.

## V. Motivele de fapt și de drept

5.1. **În fapt**, Colegiul director urmează a se pronunța asupra unor posibile fapte de discriminare în ceea ce privește un posibil comportament discriminatoriu la locul de muncă, petenta solicitând Consiliului constatarea discriminării și hărțuirii acesteia.

5.2. **În drept**, *Constituția României*, prin art. 16 alin. 1 garantează dreptul la egalitate: „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări”.

5.3. **Protocolul nr. 12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului**, art. 1 prevede interzicerea generală a discriminării: „Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe



rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație.”

5.4. 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, 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...”

5.5. Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, având în vedere 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.

5.6. În ședințele de audieri din data de 06.08.2012, respectiv 28.08.2012, părțile reclamate au invocat excepția necompetenței materiale a Consiliului raportat la concediere și repunerea în drepturi a petentei, petenta solicitând admiterea excepțiilor, urmând ca, Consiliul să se pronunțe pe fond asupra hărțuirii. De altfel, pe rolul Tribunalului București se află înregistrat dosarul nr. 23037, în care petenta a formulat contestație împotriva deciziei de concediere.

5.7. Colegiul director urmează a admite excepțiile invocate, CNCD, organ administrativ-juridictional, având competență limitată în a constata stările de discriminare prin emiterea unei hotărâri și, eventual, stabilirea unei sancțiuni contravenționale, nu are competența materială, conform atribuțiilor stabilite prin O.G.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare în a se substitui anumitor instituții responsabile cu soluționarea aspectelor menționate în petiție.

5.8. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională, după cum dispune și O.G. 137/2000, care la art.1 alin.2 prevede că "Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: ....."; art.2 alin.1 "..... restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și



a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, .....”, precum și **Protocolul nr.12** la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art.1 alin.1 *”Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege, .....”*.

5.9. În cazul **hărțurii raportul de cauzalitate este direct**, iar acest aspect rezultă din însăși prevederile **art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată**. Astfel, 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**.

5.10. Manifestarea comportamentului pe baza oricăruia dintre criteriile prevăzute de lege „duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. Acest element constitutiv al hărțurii, permite reținerea acelor comportamente care, chiar dacă nu au fost săvârșite cu intenție, produc efectul de realizare al unui cadru definit ca „intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. Acest aspect este cu atât mai evident cu cât însăși Directiva Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, definește hărțuirea în art. 2 alin.3 ca „un comportament nedorit pe bază de etnie sau rasă care are ca scop sau ca efect violarea demnității unei persoane și crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensiv.”

5.11. În materia nediscriminării, potrivit **art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000, republicată** **”Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare.”**

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

a) existența un tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile);

b) existența un criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: *rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu;*

c) tratamentul diferențiat 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 aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

5.13. În urma analizării cadrului legal invocat, precum și a probatoriului depus la dosar, Consiliul director a constatat că nu poate reține un raport de cauzalitate între criteriul invocat de către petentă, și anume intenția acesteia de a dori să rămână însărcinată și presupusele fapte de discriminare ale părții reclamate, care în opinia petentei au constat într-un comportament discriminatoriu la locul de muncă. Din analiza probatoriului depus la dosar de către părți, rezultă faptul că, norma la care



face referire petenta, și anume norma de 14 pagini pe zi, normă prevăzută în fișa postului pentru toți angajații, petenta nu a respectat norma de muncă în timp ce colegii acesteia o respectau. De asemenea, se mai reține faptul că, notele de avertisment aplicate, au intervenit ca urmare a neîndeplinirii normei de lucru, cantitativ și calitativ, și nu ca urmare a intenției petentei de a dori să rămână însărcinată.

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. *admiterea excepției de neкомпetență materială* raportat la *concediere și repunerea în drepturi a petentei*;
2. *lipsă raport de cauzalitate* între criteriul invocat de către petentă, și anume intenția acesteia de a dori să rămână însărcinată și presupusele fapte de discriminare ale părții reclamate, care în opinia petentei au constat în comportament discriminatoriu la locul de muncă;
3. clasarea dosarului;
4. 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**

**JURA CRISTIAN – Membru**

**LAZĂR MARIA – Membru**

**PAMFILE ANAMARIA - Membru**

**STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru**

**VASILE ALEXANDRU VASILE – 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.

