



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

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

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 301
din 28.05.2014

Dosar nr: 773/2013

Petiția nr: 17866/13.11.2013

Petentă: B M-D

Reclamată: S.C. Europapier S.R.L.

Obiect: discriminare și hărțuire după reintegrare pe post prin sentința instanței definitive și irevocabilă; victimizare;

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul petentei

1.1.1. B M-D, i, județul Iași;

I. 2. Numele și sediul reclamatei

1.2.1. S.C. Europapier S.R.L., A1 Industrial Park, clădirea 7, comuna Dragomirești Vale, sat Dragomirești Deal, județul Ilfov, J23/1350/16.05.2007, CUI RO 10019507.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta consideră discriminatoriu comportamentul angajatorului după reintegrare pe post prin sentința instanței definitive și irevocabilă.

III. Citarea părților

3.1. În temeiul art. 20, alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Părțile au fost citate pentru data de 21.01.2013 (filele 83-84 din dosar) la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (C.N.C.D. în continuare).

3.3. La audierea din 21.01.2013 s-a prezentat petenta. Petentei i s-a comunicat punctul de vedere al reclamatei, fiind solicitate verbal concluzii scrise.

3.4. Reclamatei i s-a comunicat criteriul de discriminare invocat de petentă la audiere prin **Adresa nr. 08.02.2014** (fila 123 din dosar), fiind solicitate concluzii scrise.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Petenta, prin petiția înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 17866/13.11.2013**, (filele 1-7 din dosar), arată următoarele aspecte relevante:

- prin **Decizia civilă nr. 328/29.02.2012** a Curții de Apel Iași petenta a fost repusă în funcția deținută anterior, fiind anulată decizia de desfacere a contractului de muncă;

- a fost reangajată la data de 10.07.2013 (cu un an și jumătate după data pronunțării sentinței);

- nu i-au fost asigurate condiții de muncă, fiind trimisă acasă;

- la data de 15.07.2013 a informat administratorul firmei despre cele întâmplate;

- la data de 18.07.2013 a sesizat I.T.M. Iași despre situație, societatea fiind sancționată, însă I.T.M. Ilfov (la care sesizarea s-a redirecționat) a arătat că nu poate lua măsuri corespunzătoare pentru reintegrare;

- la data de 22.07.2013 a informat din nou conducerea firmei, invocând existența faptelor de discriminare;

- nu a primit un răspuns, însă i s-a schimbat fișa postului (anterior era director vânzări zona de Est, conform noii fișe fiind subordonată celui care a fost angajat pe postul ei);

- la data de 06.08.2013 a sesizat din nou conducerea firmei privind inexistența unor condiții normale de muncă;

- la data de 08.08.2013 a trimis o nouă sesizare;

- în urma adreselor a primit un autoturism defect, un telefon mobil și un calculator fără acces la sistemul informatic al companiei;

- a trimis în mod periodic înștiințări (14.08.2013, 19.08.2013, 10.09.2013, 27.09.2013, 08.10.2013, 10.10.2013, 11.10.2013, 14.10.2013, 17.10.2013, 18.10.2013, 21.10.2013, 23.10.2013);

- la întoarcerea din concediul de odihnă i s-a schimbat biroul, primind un birou izolat, gol, cu sistem de supraveghere video;

- nu a fost invitată la ședințele de vânzări la care participau toți membrii echipei de vânzări; nu a primit informațiile necesare desfășurării activității;

- pe site-ul companiei nu a apărut numele ei ca fiind persoana responsabilă pentru zona de est;

- la data de 09.10.2013 i s-a interzis în mod expres să contacteze clienții pe care i-a avut în portofoliu înainte de desfacerea contractului de muncă;
- i s-a comunicat că ea hărțuiește conducerea societății;
- a contactat un posibil client, care nu era în portofoliul ei anterior, după care a fost informată că a creat o situație jenantă, întrucât posibilul client era deja în baza de date a firmei;
- la solicitarea de a primi informații i s-a răspuns să descopere ea etapele ce trebuie parcurse (06.11.2013);
- adresa ei de e-mail nu a fost inclusă în grupul angajaților, astfel ea nu primea aceleași informații ca toți angajații;
- solicită: constatarea faptei, înlăturarea consecințelor produse, formularea unei propuneri privind restabilirea situației.

Depune la dosar înscrisuri (filele 8-82 din dosar).

4.1.2. Petenta, prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 354/21.01.2014** (filele 110-122 din dosar) a depus la dosar înscrisuri.

4.1.3. Petenta, prin concluziile scrise la dosar, solicită respingerea excepției de necompetență materială invocată, arătând că petiția formulată este în domeniul reglementat de **O.G. nr. 137/2000**. Menține cele arătate anterior.

4.2. Susținerile reclamatei

4.2.1. Reclamata, prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 286/17.01.2014** (filele 85-93 din dosar), arată următoarele aspecte relevante:

- invocă excepția de necompetență materială a C.N.C.D., considerând că există un conflict de muncă, ce se poate soluționa doar de către instanțele de judecată;
- nu există un anume criteriu privind discriminarea;
- petenta beneficiază de toate condițiile de muncă, prin urmare nu s-a creat un cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv față de ea;
- nu sunt aplicabile prevederile art. 6 din **O.G. nr. 137/2000**;
- petenta a fost reangajată;
- a primit răspunsuri la acuzațiile formulate;
- s-a încercat remedierea situației, cum a permis bugetul societății;
- angajatorul poate dispune în mod suveran cu privire la infrastructura, logistica și resursele societății;
- I.T.M. Ilfov a constatat doar existența a două contravenții, care nu sunt legate de discriminare;
- solicită respingerea acțiunii.

Depune la dosar înscrisuri (filele 94-109 din dosar).

4.2.2. Reclamata, prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 1477/03.03.2014** (filele 144-150 din dosar), menține cele arătate anterior.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Colegiul director constată că petenta trebuia repusă în funcția deținută anterior, prin efectul **Deciziei civile nr. 328/29.02.2012** a Curții de Apel Iași, ea fiind reangajată doar la data de 10.07.2013, cu mai bine de un an și patru luni după data pronunțării sentinței (fapt recunoscut de reclamat, fără a motiva întârzierea reangajării, fila 89 din dosar). Angajatorul recunoaște și faptul că au existat probleme privind condițiile de muncă („am încercat să soluționăm și să acordăm beneficiile solicitate în măsura posibilităților și a bugetului”, fila 91 din dosar). Angajatorul nu clarifică de ce petenta a fost repusă într-o funcție inferioară, de ce nu a primit informații privind clienții, de ce nu a fost inclusă pe lista de e-mail a companiei, de ce a fost pusă să lucreze într-un birou izolat, cu supraveghere video, de ce a fost trimisă acasă în primele zile, fără a i se atribui sarcini de serviciu.

5.2. Colegiul director reține că, în conformitate cu prevederile **O.G. nr. 137/2000**, art. 20, alin. 6 („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.”), în domeniul discriminării sarcina probei este împărțită între petent și reclamat.

5.3. Privind excepția de necompetență materială invocată de reclamată, Colegiul director constată următoarele:

- obiectul unei acțiuni în fața C.N.C.D. este o faptă contravențională, legiuitorul român considerând că discriminarea aduce atingere unor valori sociale;

- instanțele de judecată nu pot analiza și sancționa fapte de natură contravențională;

- obiectul cauzei nu este un conflict de muncă, ci fapte de discriminare directă, hărțuire și victimizare, prevăzute de prevederile **O.G. nr. 137/2000**.

5.4. Prin urmare respinge, în conformitate cu cazuistica consecventă a C.N.C.D. și a instanțelor de judecată, excepția de necompetență materială invocată de reclamată.

5.5. Cu ocazia audierii s-a clarificat faptul că petenta invocă ca și criteriu situația de persoană reintegrată în urma unui proces cu societatea reclamată.

5.6. **Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, cu modificările ulterioare (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.”

5.7. Astfel se poate considera discriminare

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

5.8. În conformitate cu jurisprudența CEDO în domeniu, diferența de tratament devine discriminare 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-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”*. CEDO 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 (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).

5.9. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al **O.G. nr. 137/2000**: *„exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”*).

5.9. Colegiul director constată că modul în care a fost tratată petenta (a se vedea pct. 5.1.) reprezintă diferențiere: alți colegi au fost invitați la ședințe, au primit informații privind clienții, le-au fost asigurate condiții normale de muncă, nu au fost supravegheați video etc.

5.10. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate. Petenta a invocat ca și criteriu situația de persoană reintegrată în urma unui proces cu societatea reclamată. Reclamatul nu a arătat că un alt element și nu acest criteriu ar fi avut relevanță în tratamentul diferențiat al petentei.

5.11. Colegiul director constată că situația de persoană reintegrată în urma unui proces cu societatea reclamată a reprezentat criteriul tratamentului diferențiat, ceea ce poate fi introdusă sub categoria *„orice alt criteriu”*. Colegiul director s-a pronunțat în mod constant în acest sens (spre exemplu prin **Hotărârea nr. 302/12.09.2012**, menținută de către instanțele de judecată — **Sentința civilă nr. 1598/14.05.2013** a Curții de Apel București, **Decizia nr. 638/12.02.2014** a Înaltei Curți de Casație și Justiție —, iar recent prin **Hotărârea nr. 709/04.12.2013**).

5.12. O faptă poate fi considerată discriminatorie dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională.

5.14. Colegiul director constată că modul în care petenta a fost tratată atinge dreptul la demnitate prevăzut inclusiv de **Constituția României** (art. 1 alin. 3), dar și de **Codul muncii** prin art. 39 (dreptul la demnitate în muncă).

5.15. Colegiul director arată că reintegrarea în muncă nu se rezumă doar la acordarea drepturilor salariale, dar și la asigurarea condițiilor normale de muncă. Un tratament de genul suferit de petentă are ca scop crearea unui cadru intimidant atât față de ea, cât și față de alte persoane, pentru a „preveni” ca în viitor cineva să aibă curajul de a se adresa instanțelor de judecată sau inspectoratului teritorial de muncă.

5.16. În concluzie, cele arătate în petiție reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**, întrucât creează o deosebire pe criteriul situației de persoană reintegrată în urma unui proces cu societatea reclamată care afectează dreptul la demnitate.

5.17. Faptele ating și dreptul la muncă, nu doar dreptul la demnitate. Art. 7 al **O.G. nr. 137/2000** prevede: *„Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: [...] g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare”*.

5.18. Colegiul director constată că discriminarea s-a manifestat în domeniul prestării muncii, astfel sunt incidente prevederile art. 7 lit. g ale **O.G. nr. 137/2000**.

5.19. Tratamentul petentei de către societatea reclamată reprezintă și faptă de hărțuire conform art. 2 alin. 5 al **O.G. nr. 137/2000**, care prevede: *„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.”* Există o serie de fapte, continuate pe o perioadă lungă de timp, care creează un cadru intimidant (a se vedea în acest sens pct. 5.15.) pe baza unui criteriu (a se vedea în acest sens pct. 5.11.).

5.20. Faptele față de care s-a constatat incidența art. 2 alin. 1, coroborat cu art. 7 lit. g și art. 2 alin. 5 sunt cele de după data de 13.11.2012 (conform art. 20, alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**: *„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.”*, petiția fiind înregistrată la data de 13.11.2013) și înainte de 22.07.2013 (când petenta s-a adresat reclamatei cu o plângere pentru discriminare), perioadă în care petenta nu a fost reangajată conform **Deciziei civile nr. 328/29.02.2012** decât cu o mare întârziere, a fost trimisă acasă în primele zile, reintegrarea nu a fost efectivă (fiind lipsită de aparatura necesară și de informații esențiale privind desfășurarea normală a activității).

5.21. Art. 2 alin. 7 prevede: *„Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca*

reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.”

5.22. Astfel, la un caz de posibilă victimizare se analizează: existența unei plângeri care are ca obiect discriminarea și existența unui tratament advers ca reacție la această plângere. Nu are relevanță dacă fapta de discriminare a fost sau nu constatată. Trebuie reținut și faptul că, pentru constatarea faptei de victimizare nu este nevoie ca persoana în cauză să invoce un anumit criteriu.

5.23. Colegiul director constată că petenta a formulat în mod repetat plângeri privind discriminarea (spre exemplu adresa din 22.07.2013, fila 34 din dosar). După aceste plângeri, situația s-a înrăutățit (a fost mutată într-un birou izolat, supravegheat video, a primit aparate inutilizabile desfășurării activității, în ciuda tuturor demersurilor nu a primit în continuare informații necesare pentru a desfășura o activitate profesională în cadrul societății reclamate, i s-a interzis contactarea clienților, a fost criticată pentru „hărțuirea” conducerii societății, pentru încercarea de a avea clienți, pentru faptul că nu reușește să obțină clienți în situația în care nu avea nici un acces la datele clienților existenți).

5.24. Astfel, faptele prezentate în petiție reprezintă și victimizare, din momentul în care petenta a formulat o plângere privind o presupusă discriminare (data de 22.07.2013).

5.25. În concluzie, faptele prezentate în petiție reprezintă discriminare directă, hărțuire și victimizare conform art. 2 alin. 1 coroborat cu art. 7 lit. g), art. 2 alin. 5 și art. 2 alin. 7 al **O.G. nr. 137/2000**.

5.26. Art. 26 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000** stabilește: *„Contravențiunile prevăzute la art. 2 alin. (5) și (7), art. 5-8, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, art. 13 alin. (1), art. 14 și 15 se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.”*

5.27. Colegiul director decide aplicarea amenzii contravenționale în valoare de 10.000 lei având în vedere următoarele:

- discriminarea a vizat o persoană și nu un grup de persoane;
- discriminarea a creat un cadru intimidant la adresa petentei;
- discriminarea s-a produs la locul de muncă, fiind comisă de societatea angajatoare;
- crearea cadrului de umilire a fost urmărită ca și scop de către societatea reclamată, pentru a da un exemplu celor care ar avea curajul de a se îndrepta împotriva ei;
- discriminarea a fost continuată pe o perioadă lungă de timp;
- persoanele care formulează plângeri având ca obiect discriminarea trebuie protejate împotriva victimizării;
- directivele Uniunii Europene solicită statelor membre aplicarea unor sancțiuni descurajante în domeniul discriminării.

5.28. Art. 26 alin 2 al **O.G. nr. 137/2000** prevede: *„Consiliul sau, după caz, instanța de judecată poate obliga partea care a săvârșit fapta de discriminare să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii de constatare, respectiv al sentinței judecătorești”.*

5.29. Colegiul director obligă reclamatul să publice într-un ziar de tiraj național un rezumat al hotărârii de constatare (conținând numărul și data hotărârii, numărul dosarului, reclamatul, obiectul, motivarea de fapt și de drept și dispozitivul), cu respectarea caracterului confidențial al numelui și domiciliului petentei.

5.30. Colegiul director recomandă reclamatului să ia măsuri concrete și eficiente pentru combaterea discriminării petentei.

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 unanimitatea de voturi a membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Respinge excepția de necompetență materială invocată de reclamată;
2. Faptele prezentate în petiție reprezintă discriminare directă, hărțuire și victimizare conform art. 2 alin. 1 coroborat cu art. 7 lit. g), art. 2 alin. 5 și art. 2 alin. 7 al **O.G. nr. 137/2000**;
3. Aplică amendă contravențională în valoare de 10.000 lei reclamatei S.C. Europapier S.R.L., A1 Industrial Park, clădirea 7, comuna Dragomirești Vale, sat Dragomirești Deal, județul Ilfov, J23/1350/16.05.2007, CUI RO 10019507;
4. Obligă reclamatul să publice într-un ziar de tiraj național un rezumat al hotărârii de constatare, cu respectarea caracterului confidențial al numelui și domiciliului petentei;
5. Recomandă reclamatului să ia măsuri concrete și eficiente pentru combaterea discriminării petentei;
6. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților și Direcției Generale a Finanțelor Publice Ilfov pentru plata amenzii.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: Amenda se va achita la Direcției Generale a Finanțelor Publice Ilfov, dovada plății se va trimite către C.N.C.D. în termen de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii. În mod similar partea reclamată va trimite către C.N.C.D. dovada publicării într-un ziar de tiraj național a rezumatului hotărârii de constatare. În caz contrar C.N.C.D. va lua măsurile legale necesare.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

Data redactării: 28.05.2014

Notă: Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

Red.: Haller István