



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

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

**HOTĂRÂREA NR. 613
din 29.10.2014**

Dosar nr.: 445/2014

Petiția nr.: 4900/15.07.2014

Petent: C. C.

Reclamat: Societatea pentru Servicii de Mentenanță a Rețelei
Electrice de Transport SMART S.A.

Obiect: posibilă hărțuire și abuzuri la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

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

I.1.1. C. C., loc. București

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

I.2.1. Societatea pentru Servicii de Mentenanță a Rețelei Electrice de
Transport SMART S.A., loc. București, bd. Magheru, nr. 33, sector 1

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

2.1. Petenta sesizează o posibilă hărțuire și abuzuri la locul de muncă.

III. Procedura de citare

3.1. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și
sanționarea 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. 4900/06.08.2014 a fost citată petenta, iar prin
adresele nr. 5389/06.08.2014 a fost citată partea reclamată pentru termenul
stabilit de Consiliu, la data de 19.08.2014.

3.3. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

4.1.1. Petenta arată că în data de 26.02.2014 a promovat concursul organizat de partea reclamată și a fost încadrată în funcția de Director al Direcției Resurse Umane și Juridic.

4.1.2. Petenta menționează că ulterior schimbării conducerii societății s-au exercitat presiuni asupra sa și a fost denigrată profesional în fața colegilor cu scopul ca ea să demisioneze. Petenta arată că s-a încercat preconstituirea de probe pentru o eventuală cercetare disciplinară și concediere a sa.

4.1.3. Din data de 01.07.2014, urmare admiterii unei cereri de chemare în judecată, conducerea societății a început să solicite zilnic petentei note explicative și să dispună sancționarea disciplinară a acesteia, să acuze petenta de prejudicii aduse societății.

4.1.5. Petenta a fost cercetată disciplinar și s-a dispus sancționarea acesteia cu reducerea salariului și a indemnizației de conducere.

4.1.6. Petenta arată că i-a fost oprit accesul la linia telefonică și a fost creată o stare de intimidare, de disconfort psihic la adresa sa cu consecințe negative asupra sănătății sale și a fost denigrată din punct de vedere profesional.

4.1.7. Petenta precizează că nu i-au fost aprobate cererile de concediu de odihnă, deși alte cereri de Concediu de odihnă formulate în perioadă similară au fost aprobate.

4.1.8. Petenta se consideră hărțuită de angajator, izolată, denigrată în fața colegilor, nu i s-a răspuns la solicitările adresate în scris conducerii.

4.1.9. Petenta arată că starea sa de sănătate s-a deteriorat și că presiunea continuă exercitată asupra sa a avut ca unic scop să o determine pe aceasta să demisioneze.

4.1.10. Petenta depune la dosar copii după cererile de acordare a concediului de odihnă aprobate și cererea sa de concediu de odihnă, notele explicative și justificative, procesul verbal care dovedește că atribuțiile sale au fost preluate de un alt coleg. Petenta depune concluzii scrise la dosar.

Susținerile părții reclamate

4.2.1. Partea reclamată își exprimă punctul de vedere prin care invocă *lipsa de obiect a petiției*.

4.2.2. Partea reclamată arată că, potrivit Deciziei nr. 202/31.07.2014, contractul individual de muncă al petentei (nr. 2096/26.02.2014) având funcția de director direcție în cadrul Direcției Resurse Umane și Juridic a încetat la data de 01.08.2014, urmare cererii petentei nr. 6363/15.07.2014.

4.2.3. Partea reclamată arată că afirmația petentei potrivit căreia au fost exercitate presiuni asupra sa și a fost denigrată profesional în fața colegilor pentru a fi determinată să demisioneze și că li s-a solicitat colegilor de către conducere să dea declarații că nu pot colabora profesional cu petenta este nefondată.

4.2.4. Partea reclamată precizează că și afirmația petentei că societatea are un sediu fictiv, scriptic este nefondată atât timp cât însăși petenta indică în petiție adresa societății pentru citarea acesteia.

4.2.5. Referitor la cercetarea disciplinară a petentei partea reclamată arată că petenta a fost convocată în vederea cercetării disciplinare prealabile la data de 07.07.2014 prin adresa nr. 6054 pentru săvârșirea unei abateri disciplinare, dar cercetarea nu s-a concretizat prin nicio sancțiune, nicio

decizie, petenta nu a suferit niciun prejudiciu. În plus, petenta nu a dovedit, cu înscrisuri, că a fost sancționată, afirmațiile acesteia fiind deci nefondate.

4.2.6. Referitor la faptul că un coleg a preluat toate atribuțiile petentei, partea reclamată menționează că activitatea acesteia s-a desfășurat în continuare în mod firesc.

4.2.7. Raportat la oprirea accesului petentei la linia telefonică, partea reclamată arată că este o afirmație falsă a petentei, în sensul că persoana responsabilă cu activitatea IT nu a fost sesizată niciodată în acest sens și această persoană a declarat că petenta a avut acces la o linie telefonică fixă pe toată perioada cât aceasta a fost angajată, telefonul a funcționat permanent, nu au existat solicitări din partea conducerii pentru restricționarea acestuia și în plus petenta a beneficiat și de un telefon mobil de serviciu.

4.2.8. În ce privește neaprobarea cererii de concediu de odihnă, partea reclamată menționează că cererea de concediu din data de 04.07.2014 a petentei a fost aprobată, aceasta efectuând concediul de odihnă în perioada 16.07-25.07 2014, așa cum rezultă din Foia colectivă de prezență (Pontaj) pe luna iulie 2014, cât și din Nota de lichidare nr. 7053/01.08.2014.

4.2.9. Partea reclamată depune la dosar copii ale tuturor documentelor la care face referire în punctul de vedere.

4.2.10. Partea reclamată consideră că petenta a formulat petiția cu rea credință chiar la data la care a solicitat încheierea raporturilor de muncă, arată că petenta face numai afirmații nefondate și nu își susține afirmațiile cu înscrisuri și și-a efectuat concediul de odihnă la care avea dreptul potrivit contractului colectiv de muncă și Codului Muncii.

4.2.11. Partea reclamată solicită respingerea petiției ca nefondată în sensul că faptele sesizate nu se încadrează în prevederile art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare ce constă într-o posibilă hărțuire și abuzuri la locul de muncă.

5.2. Colegiul director urmează să analizeze punctul de vedere exprimat de partea reclamată, excepția lipsei obiectului petiției invocată de partea reclamată. Colegiul director apreciază că petiția nu este lipsită de obiect, acesta fiind reprezentat de o posibilă hărțuire a petentei și abuzuri la adresa acesteia la locul de muncă, motiv pentru care se pronunță în sensul respingerii excepției invocate de partea reclamată.

5.3. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate

contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

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, boală 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 analizează dacă în cazul semnalat de petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele 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 aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

5.6. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000. 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 anterior, 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.

5.7. În speță, petenta sesizează o posibilă hărțuire și abuzuri la locul de muncă. Partea reclamată consideră că petenta a formulat petiția cu rea credință chiar la data la care a solicitat încheierea raporturilor de muncă, arată că petenta face numai afirmații nefondate și nu își susține afirmațiile cu înscrisuri și și-a efectuat concediul de odihnă la care avea dreptul potrivit

contractului colectiv de muncă și Codului Muncii. Partea reclamată solicită respingerea petiției ca nefondată în sensul că faptele sesizate nu se încadrează în prevederile art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

5.8. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unui criteriu.

5.9. Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținut un criteriu de discriminare.

5.10. Colegiul director dispune că aspectele sesizate de petentă nu constituie faptă de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nefiind îndeplinite condițiile cerute de lege și anume *lipsește criteriul de discriminare*.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. nr. 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 lipsei obiectului petiției, invocată de partea reclamată;
2. nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
3. o copie a hotărârii se va trimite părților.

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. nr. 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

Lazăr Maria – membru

Panfile Anamaria – membru

Stanciu Claudia Sorina – membru

Vasile Alexandru Vasile – membru

Hotărâre redactată de: L.M. și A.S.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.