



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 822 din 13.11.2019

Dosar nr: 768 /2018

Petiția nr: 7155/19.11.2018

Petentă:

Reclamați: S.C Iris Ciuc S.A (R1)
..... (R 2)

Obiect: nerespectarea raporturilor de muncă (pontarea cu 7.5 ore/zi), precum și comportamentul neadecvat al angajatorului

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1.

Numele și sediul reclamatei/martorilor

2. S.C. Iris Ciuc S.A. cu sediul în loc. Harghita, str. Vânătorilor nr. 4, cod 530144

3.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Prin adresa nr.7155/19.11.2018, petenta sesizează Consiliul cu privire la o posibilă faptă de hărțuire pe motiv că nu a fost pontată 8 h pe zi, precum și comportamentul neadecvat al angajatorului.

III. Procedura de citare

4. 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 de citare a părților. Prin citații a fost invocată excepția necompetenței Consiliului cu privire la acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare competența revenind instanțelor de judecată.

5. Prin adresa nr. 7155/21.11.2018 a fost citată petenta, iar prin adresa nr. 7222/21.11.2018 au fost citate părțile reclamate pentru termenul 11.12.2018 (filele 18-20)

6. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

7. Prin adresa nr. din 7155.19.2018, petenta sesizează Consiliul cu privire la o posibilă faptă de hărțuire pe motiv că nu a fost pontată 8 h pe zi. (filele 1-17)

8. Petenta a fost angajată la societatea reclamată la data de 12.10.2018 cu contract individual de muncă cu durata timpului de lucru de 8 ore/zi.

La aproximativ o lună de la angajare a aflat că este normată doar cu 7,5 ore/zi a dorit lămurirea situației de către șeful de secție (r2) care a refuzat și i-a comunicat faptul că dacă nu îi convine poate să demisioneze.

Petenta susține că a folosit un ton ridicat și chiar s-a prevalat de un comportament ce a creat o atmosferă de intimidare care i-a provocat o reacție mai sensibilă și o perioadă de timp a fost incapabilă să se achite de sarcinile de serviciu.

9. În anexă depune documente:

Adresa A1/877/08.11.2018 (A1-9)

Adresa A1/875/08.11.2018 (10)

Adresa către ITM Harghita (11-13)

Copie Contract Individual de Muncă (14-15)

Fișa postului (16)

Înregistrare audio din timpul discuției cu șeful de secție din care reiese faptul că petenta a mers cu intenția de a-l înregistra și a insistat cu întrebări pentru a-l aduce într-o stare de nervozitate (fila 17).

10. Prin adresa nr. 7469 din 06.12.2018 petenta își menține aspectele sesizate. Petenta a solicitat acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare.

11. Prin concluziile scrise (filele 80—83 din dosar) petenta susține faptul că a fost hărțuită la locul de muncă (bullying) prin comportament de intimidare și persecutare prin hărțuire verbală, amenințări, șantaj, dominare agresivă fie printr-un discurs pe ton acut, fie chiar prin agresiune fizică în scopul inducerii unei superiorități a agresorului față de ceilalți colegi, indicând ca și probă înregistrarea audio depusă la dosar. (fila 17)

Sușținerile părții reclamate

Sușținerile reclamatei S.C Iris Ciuc S.A prin reprezentant (R1)

12. Prin adresa nr. 7562/11.12.2018 (filele 26-29) reclamata arată următoarele aspecte cu privire la sesizarea în cauză:

- în ceea ce privește raporturile de muncă dintre societatea reclamată și petentă pe întreaga perioadă de existență a unor raporturi de dreptul muncii au fost respectate întocmai toate prevederile legale privind încheierea, modificarea, executarea și încetarea raporturilor de muncă. Petenta a fost informată cu privire la drepturile și obligațiile pe care le dobândește prin încheierea contractului individual de muncă și a fost instruită pentru executarea sarcinilor de serviciu.

Partea reclamată a invocat excepția de necompetență a Consiliului cu privire la:

- respectarea drepturilor, obligațiilor legale și contractuale ale personalului salariat al angajatorului reclamat.

Totodată, în ceea ce privește solicitarea privind acordarea de despăgubiri bănești reclamata a invocat excepția de necompetență motivând că instanța de judecată este competentă să soluționeze solicitarea petentei în acest sens.

Raportat la faptele sesizate de către petentă privind nerespectarea prevederilor art. 8 alin. 1 din Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, reclamata a efectuat cercetări și a concluzionat că aspectele sesizate angajatorului de către

petență prin adresa nr 1.A/877/08.11.2018 nu sunt întemeiate și nu se susțin cu dovezi, concluziile angajatorului fiind consemnate în Procesul verbal de cercetare disciplinară nr.A1/930/05.06.2018 (fila 50 din dosar)

Sușinerile reclamatului (R2)

13. Prin adresa nr. 7563 din 11.12.2018 reclamatul având calitatea de Șef Serviciu arată următoarele aspecte cu privire la sesizarea în cauză:

- petenta a fost angajata societății reclamate cu contract individual de muncă înregistrat în Revisal cu nr. 5260/11.10.2018, aflându-se în perioada de probă conform lit. L din CIM dată la care au avut loc evenimentele sesizate.
- petenta a fost angajată cu normă întreagă de 8 ore/zi, stabilindu-se de către societatea angajatoare un program de muncă în schimburi, cu repartizarea neuniformă și inegală a timpului de muncă în cadrul săptămânilor.

Programul de 8 ore cuprindea timpul de muncă cu durata de 7,5 ore și pauză de masă de 0,5 ore care nu era inclusă în timpul de muncă, repartizarea inegală a timpului de muncă realizându-se potrivit capitolului III, art.11 alin. (4) din contractual colectiv de muncă și regulamentul intern al societății reclamate cu respectarea prevederilor art. 243 din codul muncii.

Petenta pe durata angajării a avut acces atât la Regulamentul intern care era afișat la sediul angajatorului cât și la programul de muncă, fiind informată în detaliu asupra modului de pontare.

În data de 12.11.2018 petenta a solicitat aprobarea demisiei fără perioadă de preaviz, motiv pentru care a fost emisă decizia de încetare a contractului individual de muncă nr.RG/2417/12.11.2018.

În data de 07.11.2018 petenta s-a prezentat la birou și a solicitat reclamatului explicații cu privire la modul în care este pontată de către societate și cu privire la modul de acordare a repausului săptămânal.

Deși oferirea de informații privind programul/timpul de muncă nu cad în sarcina reclamatului, acesta neavând atribuții care vizează serviciul de resurse umane a încercat acordarea lămuririlor necesare referitoare la aspectele solicitate.

Cu toate că a răspuns la întrebările petentei aceasta și-a exprimat pe un ton iritat nemulțumirea privind modalitatea în care este pontată.

Petenta a avut o atitudine provocatoare, adresând aceleași întrebări în repetate rânduri, refuzând efectiv să înțeleagă ce i se explică. A intrat în birou cu telefonul înregistrând partial conversația (a aflat ulterior) cu toate că acest aspect este interzis prin Regulamentul intern.

V. Motivele de fapt și de drept

14. **În fapt**, Colegiul director nu poate reține vreun criteriu care ar fi stat la baza evenimentelor prezentate, și anume presupus comportament de intimidare și persecutare prin hărțuire verbală, amenințări, șantaj, dominare agresivă, discurs pe ton acut, precum și faptul că nu s-ar respecta raporturile de muncă, respectiv pontarea cu 7.5 ore/zi.

15. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul urmează a respinge excepția necompetenței Consiliului invocată de către partea reclamată (r1).

16. Pe fond, pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

- a) Existența unui tratament diferențiat aplicat în 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.

17. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamata (pârâta) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

18. De asemenea, 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 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.

19. Din cuprinsul petiției nu a reieșit existența vreunui criteriu de discriminare și nici petenta nu l-a evidențiat ca atare.

20. Din analiza obiectului petiției, raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, neexistând un criteriu de discriminare, nefiind încălcat principiul nediscriminării. Lipsa unui element constitutiv al faptei de discriminare duce în mod direct la inexistența acestei fapte. Prin urmare, Colegiul director decide faptul că, în cazul semnalat de către petentă, nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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. Respinge excepția de necompetență invocată de către S.C. Iris Ciuc S.A. (R1);
2. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare (lipsă criteriu) potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
3. O copie a hotărârii se va transmite 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. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

DINCĂ ILIE – membru

HALLER ISTVÁN – membru

JURA CRISTIAN – membru

LUMINIȚA GHEORGHIU – membru

POPA CLAUDIA SORINA – membru

SANDU TATIANA VERONICA – membru

Data redactării 21.11.2019

Redactat și motivat de F.V., P.C.S.

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.