



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂRE nr. 590
Din data de 18.09.2019.

Dosar nr: 804/2018

Petiția nr: 7304/20.11.2018

Petent: .

Reclamat: .

Obiect: crearea unui cadru ostil, degradant și ofensator la locul de muncă, cu scopul de a părăsii societatea.

I.Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

..

II. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul reclamă faptul că partea reclamată, îi crează un cadru ostil, degradant și ofensator la locul de muncă, pentru a fi dat afară din societate.

III. Procedura de citare

4. Prin adresa înregistrată cu nr.7504/11.01.2019, a fost citat domnul . . pentru data de 29.01.2019. Procedură legal îndeplinită.

5. Prin adresa înregistrată cu nr.95/11.01.2019, a fost citată doamna . ., pentru data de 29.01.2019. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerea petentului

6. Petentul susține că partea reclamată a fost numită pe postul de Director de departament în cadrul societății de asigurări "Allianz-Țiriac Pensii Private". Petentului i s-au atribuit o parte din sarcinile unei alte angajate aflată în concediu de creștere copil, fără a fi remunerat în conformitate cu munca prestată. În urma discuției avute cu doamna Director . . pe tema preluării respectivelor sarcini primite în plus, petentul declară că aceasta s-a opus creșterii salariale, iar atitudinea sa a început să se schimbe: "Folosea un ton de multe ori ridicat, fiind criticat mai aspru pentru greșelile mele, iar cealaltă colegă de serviciu nu. În urma greșelilor ivite, petentul a fost sancționat cu un *avertisment* scris și în dialogurile purtate cu reclamata, i se adresa cu apelativele de "limitat" și de „mare prost”. Evaluarea profesională făcută petentului la sfârșit de an de către reclamată, a fost de „neperformant”, pe când în anii anteriori, acesta a fost evaluat doar cu, “performant”, punându-i-se astfel în vedere, că este

posibil să fie concediat. În tot acest timp, petentul declară că i s-au adus jigniri de genul (autist, redus mental, handicapat și bou).

Susținerea reclamatului

7. Partea reclamată susține că obiectul petiției adresată la CNCD este vădit nefondat, raportat la art.2, alin. (1, coroborat cu disp. Art.1 alin. (3, din O.G nr.137/2000, modificată. Partea reclamată arată că "petentul este angajat în cadrul societății Allianz-Țiriac Pensii Private începând cu data de 15.07.2013. Din anul 2017, membrii Departamentului Managementul Riscului sunt următorii: ..Șef DMR, ..Analist Risc și petentul, care îndeplinește funcția de Specialist *Control Risc*. În luna februarie 2017, doamna .. a intrat în concediu de maternitate, iar doamna .. a demisionat din Allianz Țiriac... Reclamata, este angajată în cadrul companiei AZTPP din anul 2017, pe funcția de Analist Risc și nu de Director de departament, cum se menționează în petiție, iar petentul a solicitat conducerii AZTP să fie numit pe funcția de Analist Risc, dar a fost refuzat, în ciuda evaluărilor performante pe care le primise până la acel moment. La aproximativ două săptămâni după ce am început activitatea în cadrul AZTP a fost cooptată și doamna .., care lucra în companie pe funcția de Economist Controlling în cadrul Departamentului Suport Distribuție DSD". După o scurtă prezentare a funcțiilor ocupate, partea reclamată a declarat că, de multe ori îi cerea petentului să-i dea explicații cu privire la activitatea sa. Ca urmare, partea reclamată consideră că, petentul raporta greșit calculele pe care le făcea, fiind defectuoase în cadrul Raportului ASF. Când colega .. a intrat în concediu de maternitate, partea reclamată arată că a purtat o discuție cu petentul în privința împărțirii și a sarcinilor acesteia, în lipsa angajării unei alte persoane în schimb. Ca urmare a unei suprâncărcări a activității, petentul a solicitat conducerii o remunerație mai mare, sub refuzul preluării sarcinilor, dacă nu se aplică o creștere salarială. Contextul economic al societății la acea dată, nu permitea o creștere salarială, dar se avea în calcul, pentru viitorul apropiat. Partea reclamată susține că: "Atitudinea și comportamentul acestuia, s-a deteriorat continuu în privința colaborării cu el, necooperant din punct de vedere profesional, și nici nu și-a îmbunătățit performanța. Petentul nu a avut evaluări performante în anii anteriori, și astfel, nici nu i-a fost mărit salariul. Mai mult, petentul nu a invocat fapte săvârșite asupra sa, în comparație cu o altă persoană cu care să se fi aflat într-o situație analoagă, ca să fim în prezența unei fapte de discriminare. Petentul nu a suferit niciun tratament discriminatoriu, ci dimpotrivă, în contextul gravelor derapaje în îndeplinirea sarcinilor de serviciu, i-au fost tolerate o întreagă suită de comportamente necorespunzătoare la locul de muncă".

V. Motivele de fapt și de drept

8. Colegiul director al CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care, partea reclamată îi crează petentului, un cadru ostil, degradant și ofensator la locul de muncă, cu scopul de a părăsii societatea (conflict de muncă).

Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în O.G. nr.137/2000, republicată, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit

imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

9. Astfel se poate considera discriminare;

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept
- dreptul să fie justificat

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

10. Așa cum reiese din motivația invocată, 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.

În baza considerentelor expuse, Colegiul reține că petentului i s-au atribuit sarcini în plus în privința activității sale din cadrul societății de asigurări “Allianz-Țiriac Pensii Private”, solicitând ca urmare o salarizare mai mare, fapt ce nu s-a acceptat din partea conducerii. În același timp, petentul a primit evaluări ulterioare mai slabe decât în anii anteriori, pentru a se ajunge în situația unei demiteri. Petentul reclamă faptul că, reclamata manifestă un comportament intimidant față de el (ton ridicat, folosirea de apelative de genul: mare prost și limitat, autist, handicap și bou!) , pentru a face greșeli în activitatea sa și pentru a putea fi sancționat ulterior. De cealaltă parte, reclamata susține că a fost nevoită să-i atribuiască petentului sarcini în plus, ca urmare a intrării unei colege în concediu de creștere și îngrijire copil, fără a i se acorda și o creștere salarială în acest caz. O creștere salarială imediată, nu a fost acceptată din partea conducerii societății, dar nu era exclusă într-un viitor mai îndepărtat. Pe motiv că, petentul nu a avut creșteri profesionale în perioada următoare și nici nu a manifestat un comportament schimbat, cooperant și performant din punct de vedere profesional.

11. Ca atare, Colegiul director observă că, petentul prezintă doar o serie de acte, ori fapte ce reflectă un conflict de muncă între părți, sancționat prin evaluarea finală de sfârșit de an cu „neperformant”, fără a învedera un criteriu de discriminare prevăzut de O.G nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. Ca urmare a atribuirii de sarcini noi de serviciu petentului, acesta a solicitat și o creștere salarială, pe care conducerea societății nu a acceptat-o imediat, fiind pusă în discuție doar într-un viitor.

În cauză, Colegiul director constată că în prezenta speță, există o situație de conflict între două părți, cu eventualitatea nerespectării legislației muncii, cu încălcarea principiului “la muncă egală, salariu egal”, acesta, având două componente: a) principiul enunțat chiar și în acest fel, exprimă generic prin art. 1 alin 2 lit. i) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 și b) principiul „muncă egală, salariu egal, fără nici o discriminare”, este declarat în mod expres și în art.159 alin (3) din Codul a muncii și particularizată prin principiul „egalității de muncă, remunerației egale între femei și bărbați”, așa cum se prevede la art. 7 alin. (1) lit. c) din Legea nr. 202/2002. În contextual expunerii legale de mai sus, petentul potrivit obiectului petiției, nu învederează un criteriu de discriminare, așa cum prevede O.G nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

Reiterând faptul că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis, Colegiul director constată că în prezenta speță, nu s-a produs o faptă de discriminare potrivit art. 2 alin. (1, din O.G nr. 137/2000, modificată, (lipsă criteriu).

Colegiul director recomandă Societății de Asigurări Allianz-Țiriac “Pensii Private”, ca pe viitor să respecte principiul egalității în muncă, la „muncă egală, salariu egal”.

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. Nu sunt fapte de discriminare potrivit art. 2 alin. (1, din O.G nr. 137/2000, modificată, (lipsă criteriu).

2. Recomandă Societății de Asigurări Allianz-Țiriac “Pensii Private”, ca pe viitor să respecte principiul egalității în muncă, la „muncă egală, salariu egal”.

3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

4. O copie a hotărârii se va transmite părților

a) ..

b) ..

c) Societatea de Asigurări Allianz-Țiriac “Pensii Private”, ..

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, în termen de 15 zile de la data primirii, 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

DINCĂ ILIE– Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

MARIA LAZAR - Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA – Membru

Data redactării: 18.09.2019

Motivată și redactată: L.G/R.O

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, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.