



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 886
din 03.12.2019

Dosar nr.: 71/2019

Petiția nr.: 674/14.02.2019

Petent:

Reclamat: S.C. Voestalpine Vae Apcarom S.A.

Obiect: Discriminarea petentei la locul de muncă

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1.

Numele și sediul reclamatului

2. S.C. Voestalpine Vae Apcarom S.A., cu sediul în Buzău, Șos. Brăilei, nr. 2, reprezentată legal de către dl. ... și convențional de către SCA ... și asociații cu sediul în București, Calea Dorobanți, nr. 239, et. 6, Sector 1 .

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Până la jumătatea lunii februarie 2018 relația dintre petentă și șeful său a fost una normală, acesta comunicându-i intempestiv că relațiile de muncă dintre ei trebuie să înceteze. Ulterior a fost agreată ideea ca petenta să fie transferată. În zilele următoare, directorul general ar fi avut o atitudine inadecvată față de petentă (formularea de acuze nefondate legate de viața privată a petentei, monitorizarea activității din timpul liber și solicitarea de favoruri sexuale). În data de 30.03.2018 petenta a fost transferată la resurse umane urmând să aibă aceleași atribuții de serviciu. În mai 2018 petenta a formulat o plângere penală și a sesizat ITM Buzău. Totodată aceste aspecte au fost aduse la cunoștința conducerii societății din străinătate. Petentei i s-a promis că nu vor exista consecințe negative cu privire la sesizarea organelor în drept privind hărțuirea sexuală la locul de muncă. Cu toate acestea a fost creată o atmosferă tensionată la locul de muncă, atitudinea rezervată a colegilor precum și reducerea semnificativă a sarcinilor de serviciu încredințate petentei.

III. Citarea părților

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

5. Părțile au fost citate pentru data de 26.03.2019, la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare C.N.C.D.), fiind prezente părțile.

6. La data de 20.06.2019 la sediul părții reclamate s-a prezentat echipa de investigație fiind efectuat un raport de investigație.
7. Partea reclamată a formulat un punct de vedere comunicat petentei.
8. Părțile au formulat concluzii scrise.
9. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

10. Petenta a fost salariată a părții reclamate din anul 2016 până la data de 12.08.2019 dată la care contractul de muncă a încetat prin acordul părților.

11. Petenta este angajată a societății din data de 01.10.2016. Inițial petenta a lucrat cu directorul general de la aceea dată al societății ..., ca asistent manager, relația dintre petentă și șeful său fiind una normală. Din data de 16.02.2018 petenta a fost trecută în subordinea directorului tehnic al societății, la inițiativa șefului său, acesta comunicându-i intempestiv că relațiile de muncă dintre ei trebuie să înceteze. Ulterior a fost agreată ideea ca petenta să fie transferată urmând să fie asistent manager pentru directorul tehnic al societății.

12. În zilele următoare, directorul general a avut o atitudine inadecvată față de petentă (formularea de acuze nefondate legate de viața privată a petentei, monitorizarea activității din timpul liber și solicitarea de favoruri sexuale). În data de 30.03.2018 petenta a fost transferată la resurse umane urmând să aibă aceleași atribuții de serviciu, fiind invocate de către șeful motive vagi, de natură disciplinară (cerere de concediu întocmită ulterior datei concediului deși fusese aprobată verbal de către directorul tehnic, evitarea unui turnichet care pontează prezenta la serviciu pentru o absență de 15 min). Petenta arată că și-a desfășurat conștiincios sarcinile de serviciu fiind depusă o evaluare din 15.03.2019 ("discuția cu angajatul") de către directorul tehnic.

13. În 18.05.2018 petenta a formulat o plângere penală și a sesizat ITM Buzău. Totodată aceste aspecte au fost aduse la cunoștința conducerii societății din străinătate.

14. Petenta a comunicat în scris cronologia evenimentelor directorului executiv din Austria, directorului tehnic și directorului economic din România, managerului de resurse umane și fostului său șef. În data de 16.04.2018 petenta a fost invitată la Viena și a participat la o întâlnire la care a participat și coordonatorul juridic al societății din Austria. Petenta a furnizat explicații verbale, arătând că o astfel de situație este de natură a dăuna concernului, fiind încălcate prevederile codului de conduită.

15. În data de 14.05.2018 petenta a transmis o nouă scrisoare de informare directorului executiv din Austria și forurilor de conducere din România.

16. Directorul executiv din Austria i-a răspuns petentei în data de 17.05.2018 acțiunile petentei fiind considerate amenințătoare față de societate, că faptele de hărțuire sexuală au o natură strict privată, în care societatea nu poate interveni, petenta fiind asigurată că nu vor exista consecințe negative pentru semnalarea celor petrecute către societate

17. Cu toate acestea a fost creată o atmosferă tensionată la locul de muncă, atitudinea rezervată a colegilor precum și reducerea semnificativă a sarcinilor de serviciu încredințate petentei.

18. În luna iunie 2018, avocații petentei au contactat societatea solicitând ca orice comunicare să se facă acestora. Până la momentul formulării petiției nu s-a demarat nicio investigare internă și nu s-a luat nicio măsură concretă pentru cercetarea aspectelor sesizate.

19. Petenta arată că emiterea deciziei nr. 528/2018 a fostului director al societății, acesta a acționat în numele și pe seama societății, fiind firesc ca răspunderea să revină societății (decizia de transfer din subordinea directorului general în subordinea directorului tehnic.)

20. petenta arată că societatea și-a încălcat propriul cod de conduită iar atitudinea pasivă față de directorul general din România a condus la consecințe nefavorabile pentru petentă , accentuând starea de tensiune și tulburarea provocate de șeful său, permițând perpetuarea unei atmosfere ostile la locul de muncă prin marginalizarea petentei.

21 Prin concluziile scrise petenta apreciază că se impune acordarea unui nou termen având în vedere faptul că în timpul investigației dispuse de către CNCD nu a avut posibilitatea de a adresa propriile întrebări, nefiind respectat principiul contradictorialității; totodată ulterior termenului pentru audieri a fost depus la doar raportul de investigație și înscrisuri noi de către partea reclamată, fiind depusă și o nouă cerere de probe.

22. Referitor la excepția de necompetență a Consiliului cu privire la înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii și restabilirea situației atenuate discriminării, petenta solicitând respingerea acesteia, în temeiul art. 20 alin. 3 din OG 137/200 și ale Deciziei Curții Constituționale nr. 997/07.10.2008.

23. Modificarea contractului individual de muncă prin decizia nr. 528/2018 ar fi avut drept unică rațiune discriminarea petentei pe criteriul sexului iar în subsidiar, discriminarea privește și crierul protejat al convingerilor morale, raportat la refuzul categoric al petentei de a lua în considerare favorurile de natură sexuală pretinse de superiorul său. Petenta mai arată că și persoanei care a ocupat anterior postul de asistent al directorului general i s-au pus întrebări incomode și de natură personală la interviul de angajare, motivat de faptul că relația acesteia cu directorul va fi mai specială.

24. Petenta reiterează și inexistența unei investigații efective cu privire la faptele de discriminare aduse la cunoștința societății, victimizarea și lezarea demnității petentei. Practic societatea și-a încălcat propriul cod de conduită, societatea neacordând importanța cuvenită aspectelor semnalate, chiar mai mult a încercat să separe artificial faptele directorului general – comise în exercitarea atribuțiilor de serviciu, în calitate de prepus al societății – activitatea societății înseși. De asemenea, faptul că i s-a solicitat de către conducere să poarte discuții cu avocatul societății, în lipsa propriului avocat, ar fi fost de natură a conduce la încălcarea dreptului la apărare.

25. Dinamica care a fost creată la locul de muncă ulterior demersurilor inițiate de către petentă s-ar putea încadra fenomenului cunoscut ca mobbing prin coalizarea colectivului în vederea marginalizării petentei, acțiune care s-ar traduce în plan juridic prin hărțuire. Această hărțuire s-ar fi manifestat prin: tentativa efectuării unui alt transfer, izolarea profesională prin vădita reducere a atribuțiilor profesionale, aplicarea unui tratament diferit prin neselectarea petentei pentru a participa la anumite instruirii sau ședințe, supravegherea excesivă a petentei, intimidarea petentei prin apariții inopinate a fostului său șef direct, încercări de discreditare a abilităților profesionale precum și răspândirea de informații false privind viața personală și profesională.

26. Petenta nu a reclamat sindicatului tratamentele la care a fost supusă întrucât nu era afiliată sindicatului.

27. Rezultatul comportamentului manifestat de către societate a condus la imposibilitatea continuării raporturilor de muncă în acest cadru motiv pentru care petenta a solicitat încetarea raporturilor de muncă în luna august 2019.

28. Petenta apreciază că apărările societății se impun a fi înlăturate ca vădit nefondate. Astfel societatea nu ar fi îndeplinit întoarcerea sarcinii probei lipsind fiabilitatea principalelor mijloace de probă depuse de către societate solicitând să nu fie luate în considerare: declarația doamnei ..(având calitate de avocat al firmei și martor), a deciziei penale nr. 140/2017, planșe foto, înregistrări audio video și declarațiile atașate punctului de vedere al societății.

29. În privința mutării petentei în subordinea directorului tehnic societatea invocă pretinse fapte de natură disciplinară cu toate că petentei nu i s-a adus niciodată la cunoștință, în

conformitate cu prevederile Codului Muncii, vreo acuză de natură disciplinară acestea fiind aduse la cunoștință de către reclamată abia în decursul prezentei proceduri administrativ-jurisdicționale. În conformitate cu evaluările profesionale, discuția cu angajatul, conduita petentei apare ca fiind pe deplin corespunzătoare.

30. Chiar dacă nu s-a modificat funcția petentei modul de desfășurare a activității a suferit modificări referitoare la linia de raportare, modificare dispusă ca titlu de sancțiune fără cercetare prealabilă.

31. Petentei i s-ar fi impus trei pretinse abateri: invitarea unor persoane în biroul directorului general, în lipsa acestuia; neutilizarea cardului de control acces cu ocazia unei absențe de câteva minute precum și imputarea modificării unei cereri de concediu (patru zile de concediu nefiind operate în sistem). Reprezentanții societății nu au considerat să se autosesizeze cu privire la lipsa pontajului.

32. Petenta arată că măsura a fost vădit disproporționată (concediere, apoi un alt transfer), societate recunoscând că a luat în considerare încetarea raporturilor de muncă. Societatea mai arată că menținerea raportului de muncă prin transferul petetei ar fi avut la bază rațiuni de ordin familial făcându-se referire la o hotărâre judecătorească care îl privea pe concubinul petentei, nefiind probe concludente.

33. Societatea mai menționează că ar fi avut loc pretinse abateri disciplinare în perioada 16.02.2018-30.03.2018, aspect discutat de către colegiul director la data de 30.03.2018, nespecificându-se dacă a fost o întrunire informală sau o veritabilă ședință a Comitetului director.

34. Prin raportul de informare nr. 1197/30.03.2018 care nu a fost depus odată cu punctul de vedere ci ulterior anexat la cererea de probe a petentei, fostul director general ar fi dat o rezoluție "rog măsuri legale".

35. Potrivit susținerilor părții reclamate, petenta s-ar fi dat la fapte de amenințare fiind invocată întâlnirea cu mediatorul, discuțiile fiind purtate în contextul demersurilor privind procedura de mediere, modalitate alternativă de soluționare a disputelor reglementată de lege iar eventuale solicitări privind soluționarea amiabilă a pretențiilor civile nu se poate asimila unei activități ilicite.

36. Petiția a fost formulată abia în 14.02.2019, petenta așteptând o durată rezonabilă de timp nădăjduind că sesizarea sa va fi investigată în mod efectiv de către societate iar raporturile de muncă se vor normaliza.

37. Întrevederea avută în Austria în data de 16.04.2018 s-a dovedit a fi una de complezență nefiind urmată de măsuri concrete pentru a cerceta cele expuse de către petentă. Prin mail-ul din 14.05.2018 reprezentantul societății apreciază acțiunile petentei ca fiind amenințătoare pentru societate apreciindu-se faptul că faptele de hărțuire sexuală au o natură strict privată. De asemenea petenta a fost asigurată că nu vor exista consecințe privind semnalarea faptei de hărțuire către societate.

38. În ciuda promisiunilor petenta a suferit de fenomenul numit mobbing, fiind marginalizată iar atribuțiile sale au fost reduse la minim. Societatea motivează că reducerea volumului de muncă al petetei s-ar datora reducerii activității societății, din accesarea site-lui Ministerului finanțelor Publice observându-se o creștere a cifrei de afaceri.

39. Singura sarcină a rămas instruirea salariaților în cadrul programului VIP însă în perioada în care lucra cu directorul general petenta nu avea o fisă de post și cu siguranță nu se ocupa de instruirea salariaților. Petenta a prezentat doar două module restul prezentărilor fiind făcute de către persoane care dețineau calificări speciale.

40. Referitor la declarațiile de martor se arată că acestea nu pot fi luate în considerare, neavând valoare probatorie, principalii martori fiind angajați ai societății, prezumându-se că au fost date resimțind influența inerentă asupra situației lor personale. Unele declarații

reprezintă veritabile atacuri la persoană, fiind aduse în discuție și aspecte din viața strict personală a petentei (martora).

41. În contrapartidă se solită să fie luate în considerare înscrisurile depuse la dosar care conturează profilul personal și profesional al petentei, reflectând nivelul superior de instruire și etica muncii depuse.

42. Referitor la raportul de investigație întocmit de echipa de investigație petenta apreciază că aspectele constatate pe ultima filă nu s-au referit la o evaluare efectivă a faptelor de discriminare, rezumându-se la a se referi la fapta de hărțuire sexuală, remarcându-se doar în trecere transferul petentei în subordinea directorului tehnic.

43. Declarațiile persoanelor audiate sunt redade într-o manieră prescurtată nefiind interpretate în vreun fel de către echipa de investigație nefiind respectate din rezoluția de investigație de a preciza propriile concluzii.

Punctul de vedere formulate de către partea reclamată

44. Petenta a fost angajata părții reclamate în perioada 01.10.2016-12.08.2019 (când petenta a solicitat încuviințarea cererii de încetare a raportului de muncă, având funcția de asistent manager, funcție exercitată până la încetarea contractului de muncă, petenta solicitând încetarea raporturilor de muncă.

45. Prin contractul de muncă s-a prevăzut ca loc de desfășurare al muncii sediul social al părții reclamate iar ca fel al muncii – funcția de asistent manager.

46. În data de 15.02.2018 petenta a solicitat părții reclamate mutarea din subordinea directorului general în subordinea directorului tehnic, cerere aprobată în aceeași zi (mutare făcută tot în cadrul Comitetului director).

47. În intervalul 23.03.2019-29.05.2019 partea reclamată a fost informată prin intermediul unei Note informative cu privire la unele abateri disciplinare săvârșite de către petentă.

48. În data de 30.03.2019. urmare notelor informative, s-a solicitat luarea măsurilor disciplinare împotriva petentei, renunțându-se la acestea în mod voit, de către Comitetul director, în urma celor petrecute.

49. La data de 05.04.2018 petenta a informat managementul superior al reclamatei cu privire la faptul că ar fi fost victima unei hărțuiri/victimizări din partea unui coleg.

50. Între petentă și presupusul agresor există plângeri penale reciproce. ...este primul care a formulat plângere penală împotriva petentei pentru săvârșirea infracțiunii de șantaj, ulterior petenta formulând împotriva numitului ... plângere penală pentru hărțuire sexuală.

51. În data de 05.04.2019 managementul societății a invitat-o pe petentă la Viena, la data de 16.04.2018, pentru o întâlnire cu ..., președintele Consiliului Administrativ al Societății întrevvedere la care petenta a arătat că nu se consideră victimizată/hărțuită de către societate ci numai de către colegul său ... și că nu are nicio pretenție de la societate.

52. În diferite ocazii, în contradicție cu cele discutate cu managementul societății din Austria, petenta a solicitat în intervalul martie-aprilie 2018, în mai multe rânduri, pe calea unor discuții private sau neoficiale cu reprezentanții societății suma de 50.000 eur pentru ca alegațiile referitoare la hărțuirea sexuală să nu fie făcute publice în dauna imaginii societății și creșterea salariului său la suma de 1.500 eur/lună, aspecte care reies din mărturiile luate în cadrul investigației CNCD.

53. În data de 14.06.2018, la solicitarea petentei a existat un control din partea ITM constatându-se că societatea respectă atât legislația muncii cât și legislația anti-discriminare.

54. La data de 14.02.2019 față de faptul că niciuna dintre pretențiile pecuniare pretinse nu au fost satisfăcute, petenta a formulat petiția care face obiectul prezentului dosar.

55. Prin petiția formulată către CNCD petenta arată că a ar fi fost hărțuită și victimizată prin schimbarea liniei de raportare precum și marginalizarea sa.

56. Raportat la procedura disciplinară împotriva petetentei, deși au existat note informative privind unele abateri, aceasta nu a fost declanșată tocmai pentru ca petenta să nu acuze partea reclamată de discriminare. Având în vedere că nu s-a dat curs acestor note informative acestea nu au fost comunicate petentei. Acestea au fost comunicate petentei odată cu copia întregului dosar de personal.

57. Prin planșele și înregistrările video s-a dorit a se demonstra faptul că petenta nu era marginalizată de către colegi.

58. În data de 02.04.2019 petenta a solicitat o copie a întregului dosar de personal fiindu-i înmănată o copie la data de 19.04.2019.

59. La data de 12.06.2019 petenta a formulat o plângere către Autoritatea de Protecție a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal pretinzând că reclamata ar fi încălcat dreptul de protecție a datelor prin transmiterea către CNCD a propriilor apărări, de natură a înfățișa o altă stare de fapt complet diferită de cea susținută de către petentă, respectiv note informative ale salariaților subscrisei și imagini din cadrul petrecerilor din cadrul companiei (furnizate de către salariați).

60. Referitor la cele reclamate CNCD, respectiv victimizarea și discriminarea petentei. Astfel victimizarea s-ar manifesta printr-o pretinsă atmosferă tensionată la locul de muncă, o pretinsă atitudine rezervată a colegilor și presupusa reducere a sarcinilor de serviciu. Petenta reclamă și modificarea contractului individual de muncă prin decizia nr. 528/15.02.2018, apreciată ca victimizare și săvârșirea faptei de discriminare prin gestionarea deficitară de gestionare pretinsului comportament a lui ...

61. Urmare investigației s-ar fi reținut faptul că faptele contestate de către petentă se referă în principal la o posibilă faptă penală care excede atribuțiilor CNCD iar în subsidiar contestarea deciziei conducerii de a o muta din subordinea directorului general în subordinea directorului tehnic, motivată de pierderea încrederea capacității de a menține confidențialitatea în legătura cu serviciul.

62. Referitor la victimizarea petentei aceasta afirmă că ar fi fost supusă unei manifestări ostile și tensionate precum și marginalizarea petentei. Din probele administrate se poate observa faptul că petenta nu a fost marginalizată și nu a fost supusă unei atmosfere ostile la locul de muncă. Din declarațiile managerului de resurse umane rezultă că petenta a participat la petrecerea de Crăciun a anului 2018, a fost invitată și a participat la toate evenimentele în care a fost implicată firma nu a fost exclusă din nicio activitate colectivă, ziua de naștere a petentei fiind în 20 decembrie ziua în care se ține și petrecerea de Crăciun a firmei (...) apreciind că petenta este o fire veselă existând în continuare aceleași relații și o atmosferă colegială.

63. În al doilea rând petenta reclamă că i s-ar fi modificat contractul de muncă în mod unilateral și discriminatoriu fiind mutată din subordinea directorului general în subordinea directorului tehnic. Afirmarea este neîntemeiată, petenta fiind cea care a solicitat această mutare.

64. Referitor la gestionarea deficitară a sesizării petentei se arată că societatea a suportat cheltuielile de deplasare în Austria și au existat o serie de întâlniri cu petenta în vederea soluționării disputei, întâlniri în cadrul cărora petenta a solicitat sume de bani sub amenințarea de a divulga numele firmei într-un scandal mediatic aspecte care rezultă și din declarațiile date în cursul investigației CNCD de către directorul economic, directorul tehnic, managerul de resurse umane, reclamata apreciind că demersurile petentei au venit ca urmare a refuzului părții reclamate de a da curs solicitărilor pecuniare.

65. Schimbarea subordonării petentei (15.02.2018) s-a făcut ca urmare a faptului că petenta nu a putut justifica prezența unor persoane în biroul directorului general. Aspectele respective au fost aduse la cunoștința petentei însă nu s-au luat măsuri, respectiv încetarea raporturilor de muncă, petenta solicitând mutarea în subordinea directorului tehnic iar pe de

altă parte a fost avută în vedere situația sa familială (faptul că are în întreținere doi copii precum și alte aspecte de natură personală).

66. Demersurile petentei ar fi avut drept scop minimalizarea efectelor comportamentului necorespunzător concretizat prin abateri de la disciplina muncii, împiedicarea desfășurării normale a procedurii disciplinar precum și obținerea unui folos injust de la directorul general al societății.

V. Motivele de fapt și de drept

67. Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD) a fost sesizat de către petentă cu privire la săvârșirea unor potențiale fapte de discriminare și de victimizare a petentei de către partea reclamată ca urmare a sesizării privind hărțuirea sexuală de către o persoană din conducerea societății, persoană căreia petenta îi era direct subordonată.

68. În drept, 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.

69. Colegiul reține că petenta invocă hărțuirea și victimizarea sa ca urmare a hărțuirii sexuale din partea șefului său direct. Art. 10 din din OG nr. 137/2000 prevede: "Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, **dacă fapta nu intră sub incidența legii penale**, discriminarea unei persoane fizice, a unui grup de persoane din cauza apartenenței acestora ori a persoanelor care administrează persoana juridică la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor". Și art. 15 din OG nr. 137/2000 prevede "Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia."

70. În raport de aceste aspecte, din modalitatea în care este formulată plângerea, documentele aflate la dosar cât și argumentele anterior invocate, rezultă împrejurările invocate de petentă referitoare la hărțuirea sexuală, care ar presupune analiza obiectului dedus soluționării, sub aspectul discriminării, exced incidenței art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată.

71. Colegiul director urmează a analiza în cele ce urmează aspectele legate de tratamentul advers aplicat petentei de către partea reclamată.

72. 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”.

73. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul 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 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în Art. 2 alin. 1 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „**pe bază de**”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de către petentă ar constitui un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

74. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis.

75. 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, reclamatul (pârâtul) 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.

76. În prezenta speță, petenta reclamă faptul că i s-ar fi aplicat un tratament advers din partea societății ca urmare a refuzului petentei de a da curs propunerilor venite din partea șefului său direct. La data de 15.02.2018 șeful direct al petentei i-ar fi reproșat că nu se comportă ca un membru al echipei, că aduce persoane străine în birou și că relația profesională se va încheia aici. Petenta i-ar fi solicitat să fie trecută în subordinea altui director al societății, aspect care s-a materializat în aceeași zi, începând cu data de 16.02.2018 petenta fiind trecută în subordinea directorului tehnic. Ori, la data de 15.02.2018

societatea nu avea cunoștință de săvârșirea vreunei fapte de natură penală. Ulterior, la data de 30.03.2018 petenta este transferată la serviciul de resurse umane și în data 05.04.2018 a informat societatea despre săvârșirea unor fapte de hărțuire sexuală de către unul din angajații societății. Urmare acestui fapt petenta a fost chemată în Austria pentru a purta discuții cu conducerea societății. Practic de la momentul informării societății au fost sistate orice măsuri cu privire la situația sa în societate, cele două mutări fiind efectuate înainte ca societatea să fie informată despre acuzele petentei.

77. Pe de altă parte faptele de hărțuire sexuală reclamate de către petentă ar fi avut loc în zilele de 19.02.2018 respectiv 21.02.2018, deci ulterior deciziei de a fi mutată din subordinea șefului său direct.

78. Pe de altă parte societatea arată faptul că mutarea petentei s-a făcut ca urmare a unor abateri disciplinare existând declarații de martor în acest sens. Urmare sesizării petentei cu privire la săvârșirea unor fapte cu caracter penal de către o persoană din conducerea societății, partea reclamată a sistat orice fel de cercetare disciplinară așteptând soluționarea cauzei penale.

79. De asemenea schimbarea locului de muncă s-a făcut cu păstrarea funcției deținute de către petentă și a salariului său. Petenta reclamă ca și criteriu de discriminare convingerile sale.

80. Colegiul director nu poate reține o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de către petentă și modul în care s-au desfășurat acțiunile ulterioare ale reclamatei, măsurile luate de către societatea reclamată venind ca urmare a unor abateri disciplinare săvârșite de către petentă și a nemulțumirii șefului său direct cu privire la persoane străine (sau chiar și angajați ai societății). Ulterior mutării și trecerii petentei în subordinea directorului tehnic, soluție avansată de către petentă, ar fi avut loc și alte abateri însă acestea nu au făcut obiectul unei cercetări disciplinare.

81. 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 de discriminare precum și existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată.

82. Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținută o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de către petentă (convingeri) și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării și dispunerii de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

83. Raportul de cauzalitate între fapta imputată și criteriul invocat nu poate fi reținut, în sensul art. 2 alin.1, art. 2 alin. 3 sau art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Or, astfel cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție „O.G. nr. 137/2000 analizează fapte de discriminare care prin criteriile mai sus anunțate (n.n. art. 2 alin.1) se diferențiază de fapte care sunt de natură să producă aceleași consecințe, dar intră sub incidența altor acte normative” (A se vedea Decizia nr. 1530 din 19 martie 2009, Înalta Curte de Casație și Justiție).

84. 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 de discriminare precum și existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată.

85. Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținută o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de către petentă și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării și dispunerii de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

86. 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, cu modificările și completările ulterioare,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele legate de săvârșirea unei fapte penale (respectiv a unei fapte de hărțuire sexuală) nu intră sub incidența art. 2 al Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.
2. Cu privire la celelalte aspecte nu există raport de cauzalitate dintre criteriul invocat și fapta sesizată.
3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VI. Calea de atac și termenul în care se poate

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

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA – Membru

Motivată/redactată – T.S./R.B.

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.