



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA 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. 297
din 17.06.2015

Dosar nr: 440/2014

Petiția nr: 4850/14.07.2014

Petentă: T M

Reclamată: A A E

Obiect: aplicarea mai multor sancționări disciplinare

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul petentei

1.1.1. T M, județul Galați;

I. 2. Numele și domiciliul procedural al reclamatei

1.2.1 A A E, Centru de Afaceri, str. Nicolaus Olahus nr. 5, corp A, et. 3-6, Sibiu, județul Sibiu.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta consideră discriminatorie măsura aplicării mai multor sancționări disciplinare.

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 08.09.2014 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare C.N.C.D.).

3.3. La audierea din 08.09.2014 s-a prezentat petenta.

3.4. Punctele de vedere ale reclamatei au fost comunicate petentei, iar punctele de vedere ale petentei către reclamată, fiind solicitate concluzii scrise.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Petiția înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 4850/14.06.2014** arată următoarele aspecte relevante:

- a fost angajată la S.C. Carpatica Asig. S.A. din anul 2006 în funcția de inspector asigurări, promovată în același an în funcția de director agenție, promovată în anul 2008 în funcția de director sucursală zonală, până în anul 2012, când a devenit director sucursală, având salariu de încadrare de 5.000 lei;
 - începând cu data de 01.01.2013 s-a schimbat salariul la 1219 lei, fiind tăiate și tichetele de masă;
 - personalul non-productiv beneficiază în continuare de tichete de masă pe baza contractului individual de muncă și de spor de fidelitate de 10% (pe care l-a primit și petenta până la schimbarea intervenită la data de 01.01.2013);
 - în perioada iunie 2010 – mai 2013 a fost penalizată abuziv, fiind reținute din drepturile salariale suma de 13.746 lei;
 - la data de 27.05.2013 a fost convocată pentru cercetare disciplinară;
 - a fost sancționată disciplinar 12.06.2013 cu retrogradare în inspector asigurări;
 - și alte persoane au fost sancționate disciplinar, cu care împreună s-au adresat cu o petiție către patronul societății;
 - toți semnatarii au fost detașați pe o perioadă de 59 de zile;
 - a informat patronul despre această situație;
 - a început o altă cercetare disciplinară împotriva ei, primind convocator pentru data de 12.07.2013;
 - a solicitat o adeverință care să ateste pentru medic calitatea de angajat, în care s-a specificat că are calitate de angajat până la data de 15.07.2013;
 - cu data de 15.07.2013 i s-a desfășurat contractul de muncă;
 - deciziile au fost contestate în instanță, a depus și plângere penală împotriva reclamatei;
 - privind modificarea atribuțiilor din data de 01.01.2013, petenta arată că instanța de judecată (Tribunalul Galați) a desființat decizia respectivă, dispunând reintegrarea petentei în funcția de director sucursală;
 - la data de 05.06.2014 a început o nouă cercetare disciplinară;
 - consideră că reclamata a comis o serie de abuzuri.
- A depus la dosar înscrisuri.

4.1.2. Prin adresa înregistrată la dosar cu **nr. 3100/05.05.2015**, petenta a depus la dosar concluzii scrise, menținând cele arătate anterior.

4.2. Susținerile reclamatei

4.2.1. Reclamata, prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 5966/05.09.2014** arată următoarele aspecte relevante:

- faptele prezentate nu reprezintă discriminare;
- există un dosar de urmărire penală a petentei pentru abuz de serviciu;
- petenta a fost sancționată pentru săvârșirea unor abateri disciplinare, conform prevederilor legale;
- petenta a păgubit societatea;
- există pe rolul instanțelor acțiuni prin care se analizează modul de apicare al sancțiunilor;
- privind desfacerea contractului de muncă precizează că în apel s-a menținut această decizie.

4.2.2. Prin adresa înregistrată la dosar cu **nr. 6489/30.09.2014** reclamata a depus la dosar concluzii scrise menținând poziția exprimată anterior.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Colegiul director constată că între părți există o stare conflictuală de o perioadă mai lungă de timp. Petenta a fost în mod repetat sancționată disciplinar, inclusiv cu desfacerea contractului de muncă. Există procese pe rolul instanțelor de judecată care analizează aceste aspecte ce țin de legislația muncii. Există și plângeri penale reciproce, care urmează a fi soluționate conform legislației penale.

5.2. Având în vedere art. 20 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**, care prevede: *„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.”*, Colegiul director poate analiza doar cele întâmplate după data de 14.07.2013.

5.3. **Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (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.”*

5.4. Astfel, se poate considera discriminare

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

5.5. 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).

5.6. Colegiul director constată că petenta nu se compară cu alți colegi, care în situație comparabilă au fost tratate în mod diferit.

5.7. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu. Se poate invoca orice criteriu (**O.G. nr. 137/2000**, art. 2 alin. 1: [...] „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” [...]; **Protocolul adițional nr. 12 la Convenția europeană a drepturilor omului** (în continuare **Protocolul nr. 12**), art. 1 alin. 1: [...] „fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație”), iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

5.8. Colegiul director constată că petenta nu a invocat un anumit criteriu care ar fi reprezentat baza unui tratament diferențiat al reclamatului nici prin petiție, nici cu ocazia audierii, când a fost întrebată în mod concret privind acest aspect.

5.9. În concluzie, faptele care reprezintă obiectul cauzei nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**.

5.10. Colegiul nu se poate pronunța privind aplicarea justă sau injustă a sancțiunilor disciplinare, instanțele de judecată au această atribuție. În mod similar, Colegiul director nu se poate pronunța asupra unor fapte care se încadrează în prevederile legislației penale.

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 membrilor prezenți la ședință

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Faptele care reprezintă obiectul cauzei nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000**;
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —

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

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MANOLE FLORIN PETRE – Membru

Data redactării: 17.06.2014

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