



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 363
din 19.08.2015

Dosar nr: 171/2015

Petiția nr: 1938/13.03.2015

Petentă: D.A.I.

Reclamați: M.D. , S.S., A.K., C.J., A.T.

Obiect: discriminare, hărțuire la locul de muncă pe criteriul cetățeniei, apartenenței etnice și vechimii în muncă

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul petentei

1.1.1. D.A.I. , .

I. 2. Numele și domiciliul procedural al reclamațiilor

1.2.1. M.D. , .

1.2.2. S.S., .

1.2.3. A.K. ..

1.2.4. C.J. ..

1.2.5. A.T. ..

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta consideră discriminatorie atitudinea superiorilor prin care a fost evaluată, schimbată din post după care i s-a desfăcut contractul de muncă. Ca și criteriu se invocă cetățenia, apartenența etnică și vechimea în muncă.

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 (filele 75-80 din dosar) pentru data de 12.05.2015 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare C.N.C.D.).

3.3. La audierea din 12.05.2015 părțile s-au prezentat.

3.4. Punctul de vedere al reclamațiilor s-a comunicat către petent, iar punctul de vedere al petentului către reclamați (filele 129-134 din dosar), fiind solicitate concluzii scrise.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Prin petiția înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 1938/13.03.2015** (filele 1-13 din dosar) petenta arată următoarele aspecte relevante:

- a fost angajată la Grupul Rompetrol în anul 2001;
- la data de 06.08.2014 al cincelea reclamat a informat petenta că va trimite comentarii la evaluarea pentru prima jumătate a anului;
- comentariile au constat în nemulțumiri privind activitatea petentei;
- evaluarea a conținut următoarele: „evaluarea este conform așteptărilor dar nu este suficientă pentru un director adjunct”;
- i s-a spus că va fi mutată pe o altă poziție întrucât a supărat pe cineva;
- i s-a mai comunicat că va fi mutată pentru a schimba rutina și a privi lucrurile diferit;
- consideră că a fost discriminată datorită cetățeniei (pentru a fi înlocuită cu un cetățean din Republica Moldova) și datorită vechimii;
- a acceptat mutarea într-un post corespunzător;
- la data de 07.08.2014 al cincelea reclamat a fost de acord cu o mutare care a fost acceptată de petentă;
- ulterior (15.09.2015) a patra reclamată a informat petenta că va avea altă încadrare și salariu mai redus;
- petenta a solicitat clarificări;
- firma a făcut angajări fără procedura de recrutare cu selecție, fiind favorizați cetățeni din Republica Moldova, astfel locul ei a fost ocupat de doi cetățeni din Republica Moldova;
- la data de 23.09.2014 a solicitat clarificări, primind răspunsul că s-a înființat un nou post pentru ea;
- consideră că a fost hărțuită;
- a urmat o perioadă de intimidare, s-a încercat convingerea petentei să accepte schimbările;
- a fost pusă să lucreze singură într-un birou;
- pentru derularea activităților ar fi fost nevoie de cunoașterea limbii ruse, petenta nefiind vorbitoare de limbă rusă;
- al doilea reclamat, numit în locul celui de-al cincelea reclamat a refuzat să discute o eventuală schimbare a postului oferit;
- au avut loc întâlniri pentru a discuta schimbările pe care petenta nu le-a acceptat, la care ea s-a simțit hărțuită și discriminată pe criteriul cetățeniei, etniei și vechimii pe postul ocupat;
- din noiembrie 2014 a fost hărțuită prin e-mailuri să semneze actul adițional la contractul de muncă;
- tot în această perioadă i s-a reproșat că modul de calcul al situațiilor unor salarii nu a fost corect, deși această sarcină nu intra în atribuțiile ei;
- a fost pusă să facă notă explicativă, fiind singura în această situație dintre 17 persoane);

- în decurs de 6 luni 3 persoane au părăsit firma din cauza stresului;
- al doilea reclamat a fost tratat preferențial de către cel de-al cincelea reclamat, i s-a permis să fumeze, să întârzie etc.;
- a fost trasă „pe linie moartă”;
- la data de 11.02.2015 a primit preavizul de concediere.

A depus la dosar înscrisuri (filele 14-74).

4.1.2. Petenta a depus la dosar precizări prin adresa înregistrată la dosar cu **nr. 3641/26.05.2015** (filele 99-103 din dosar) prin care menține cele arătate anterior, arătând că discriminarea s-a realizat prin modificarea atribuțiilor de serviciu, a salariului, a raportului de muncă și în încetarea contractului de muncă și angajarea unei alte persoane pe post pe criteriul cetățeniei și vechimii în postul ocupat. Invocă totodată și fapte de hărțuire.

A depus la dosar înscrisuri (filele 104-110).

4.1.4. Concluziile scrise ale petentei au fost înregistrate la C.N.C.D. cu **nr. 4559/02.07.2015** (filele 143-150 din dosar). Prin ele petenta arată din nou ca și criteriu de discriminare cetățenia și vechimea.

4.2. Susținerile reclamațiilor

4.2.1. Cu ocazia audierii reprezentantul reclamațiilor, în numele Rominserv S.R.L., a depus un punct de vedere (filele 83-91 din dosar) prin care arată următoarele aspecte relevante:

- munca angajaților nu poate fi evaluată de petentă, ci doar de angajator;
- analiza modului de angajare nu este de competența C.N.C.D.;
- societatea este o companie multinațională, mare parte a activităților se desfășoară în afara României, în special în Kazahstan;
- persoanele la care face referire petenta și cu care se compară nu au poziție similară cu cea a petentei;
- s-a decis desființarea postului ocupat de petentă, dar s-a oferit în loc un alt post, deși societatea nu avea o astfel de obligație;
- societatea nu are obligația de a raporta petentei modificările din interiorul companiei;
- petenta nu a fost izolată, a existat o rearanjare a birourilor pentru toți angajații de la etajul 3;
- noua organigramă a fost comunicată tuturor angajaților în 2015, inclusiv petentei, deși nu există o astfel de obligație a societății.

A depus la dosar înscrisuri (filele 92-98).

4.2.2. În urma solicitărilor din ședința de audiere reclamatul a depus la dosar date cu caracter statistic privind angajații după cetățenie și vechime prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 3643/26.05.2015** (filele 111-113 din dosar) care arată următoarele că din 659 de angajați în decembrie 2014:

- 652 au cetățenie română, 1 cetățenia Republicii Moldova și 6 cetățenie kazahă;
- 86 au o vechime de sub 5 ani, 71 între 5 și 10 ani, 114 între 10-20 ani și 388 peste 20 de ani.

Arată că fișa postului petentei diferă de cea a persoanei despre care petenta susține că a fost angajată în locul ei, iar în 2015 au fost 6 angajări, pe posturi diferite decât cele ale petentei.

A depus la dosar înscrisuri (filele 114-128).

4.2.3. Prin adresa înregistrată la **nr. 4660/07.07.2015** (filele 135-142) reclamații au depus la dosar concluzii scrise, prin care arată că la departamentul unde a lucrat petenta din 18 angajați 17 au cetățenie română, una cetățenia Republicii Moldova. Persoana cu care se

compară petenta are cetățenie dublă și a fost angajată în altă funcție decât petenta. Mențin cele arătate anterior.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Colegiul director constată următoarele:

- în vara anului 2014 societatea la care a lucrat petenta a fost restructurată, postul ei fiind desființat;

- sarcinile anterioare ale petentei au fost împărțite între alți angajați;

- petentei i s-a oferit un alt post, cu o salarizare mai mică;

- petenta nu a fost mulțumită de această situație și a refuzat să o accepte;

- i s-a reproșat că nu-și satisface sarcinile de serviciu;

- etajul la care a lucrat petenta a fost reamenajată, astfel ea a fost mutată în alt birou;

- la data de 11.02.2015 a primit preavizul de concediere;

- societatea la care a lucrat petenta este o companie multinațională, mare parte a activităților se desfășoară în afara României, în special în Kazahstan, astfel are un număr de angajați care vorbesc limba rusă, cunoașterea acestei limbi la angajare reprezintă un avantaj, dar nu o condiție în sine.

5.2. Se admite excepția de necompetență materială invocată de reclamați privind acele aspecte ce țin de legislația muncii, și anume: legalitatea restructurării societății, legalitatea modului în care au fost făcute angajări, legalitatea modului în care activitățile angajaților sunt evaluate etc. Aceste aspecte pot fi analizate doar de instanțele de judecată.

5.3. Colegiul director arată că prin discriminare, în general, se înțelege

• o diferențiere

• bazată pe un criteriu

• care atinge un drept.

5.4. În acest sens formulează **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: „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.” și la art. 2 alin. 5: „Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.” (la hărțuire dreptul specific atins este dreptul la demnitate).

5.5. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu. Se poate invoca orice criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

5.6. Colegiul director constată că pentru toate faptele înșirate de petentă ea a identificat două criterii: cea a cetățeniei și a vechimii (amintind totodată și criteriul apartenenței etnice).

5.7. În analiza faptelor Colegiul director a ținut cont de prevederile art. 20 alin. 6 din **O.G. nr. 137/2000** care stabilesc: „Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi

prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”

5.8. Prin urmare au fost solicitate de la reclamat date cu caracter statistic pentru clarificarea situației.

5.9. Din aceste date și din înscrisurile depuse la dosar reiese că restructurarea companiei angajatoare, discuțiile cu petenta și solicitările angajatorului față de petentă, desfacerea contractului de muncă nu au fost motivate nici de cetățenia, nici de apartenența etnică, nici de vechimea în muncă a petentei. Din cei 659 de angajați ai companiei în decembrie 2014 652 aveau cetățenie română, 1 cetățenia Republicii Moldova și 6 cetățenie kazahă; 86 aveau o vechime de sub 5 ani, 71 între 5 și 10 ani, 114 între 10-20 ani și 388 peste 20 de ani.

5.10. Însuși petenta relatează că i s-a spus că a supărat o persoană din conducere, și din acest motiv s-a restructurat postul petentei. Analiza unei astfel de posibilități excede competențelor C.N.C.D., întrucât un eventual conflict personal nu intră în sfera discriminării, ci în sfera relațiilor de muncă.

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. Admite excepția de necompetență materială privind acele aspecte ce țin de legislația muncii, și anume: legalitatea restructurării societății, legalitatea modului în care au fost făcute angajări, legalitatea modului în care activitățile angajaților sunt evaluate etc., conform art. 28-32 din **Procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor**;

2. Faptele reclamate de petentă nu reprezintă o discriminare în conformitate cu prevederile art. 2 alin. 1 și art. 2 alin. 5 din **O.G. nr. 137/2000**;

3. 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

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MANOLE PETRE FLORIN – Membru

Data redactării: 19.08.2015

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

Verificat SCSRP