



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 778 din 30.10.2019

Dosar nr: 704/2018

Petiția nr: 6351/16.10.2018

Petentă: ...

Reclamați: .

Obiect: hărțuire morală la locul de muncă

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul procedural al petentei

1. ..

Numele, sediul și domiciliul procedural al reclamațiilor

.....

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

5. Petenta susține că este discriminată și hărțuită moral la locul de muncă, situație ce se manifestă în mod repetat în ultimele luni. Astfel, petenta susține că a fost amenințată în repetate rânduri de colega cum că "va vorbi cu cine trebuie și își va pierde locul de muncă", pe motiv că îi este antipatică.

III. Citarea părților

6. 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 legală de citare a părților în data de 08.11.2018.

7. De asemenea, prin adresa de citare i s-a solicitat petentei criteriul în baza căruia a fost săvârșită fapta de discriminare.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

8. Petenta susține că este discriminată și hărțuită moral la locul de muncă, situație ce se manifestă în mod repetat în ultimele luni. Astfel, petenta susține că a fost amenințată în repetate rânduri de colega cum că "va vorbi cu cine trebuie și își va pierde locul de muncă", pe motiv că îi este antipatică.

Deși a avut loc o ședință la care au participat atât managerul direct cât și managerul departamentului de Resurse Umane, aceștia au menționat că nu sunt dispuși să verifice nimic și au decis că ar fi mai bine ca cele două doamne să nu-și mai vorbească o perioadă de timp. Petenta susține că atunci când a fost hărțuită din nou (colegele obișnuiau să țipe la ea, să o discrediteze), și a dorit să-i prezinte dlui ..dovezile, acesta i-a replicat că nu are timp de astfel de lucruri.

Petenta mai arată că la data de 12 octombrie, la sfârșitul programului, când erau toți colegii plecați a fost chemată în biroul dlui ..., unde pregătise deja demisia acesteia, i-a înmânt un pix și a pus presiune pe aceasta să semneze.

Sușinerile reclamațiilor

9. Reclamatul susține că nu a fost implicat niciodată în niciun act de discriminare sau hărțuire a petentei.

De asemenea, reclamatul invocă lipsa unor elemente importante pe care o faptă de discriminare trebuie să le cuprindă, respectiv o situație comparabilă și un criteriu.

Reclamatul susține și depune la dosar mail-uri din care reiese faptul că aceasta, ori de câte ori a avut nevoie să se învoiască de la birou ori să lipsesc[pentru rezolvarea unor chestiuni personale, a fost înțeleasă.

10. Reclamata susține că împart același spațiu în desfășurarea activității și nu există o relație de subordonare între acestea.

Reclamata susține că nu există o situație conflictuală între ele, ci doar a sesizat anumite aspecte care pot fi îmbunătățite în desfășurarea activității, însă fără a o discrimina sau hărțui. Mai mult, reclamata susține că a ajutat-o ori de câte ori a fost necesar pentru a se integra și pentru a învăța și aplica regulile specifice activității.

11. Reclamatul invocă lipsa unor elemente importante pe care o faptă de discriminare trebuie să le cuprindă, respectiv o situație comparabilă și un criteriu.

V. Motivele de fapt și de drept

12. În fapt, Colegiul Director reține posibile acte de discriminare ori hărțuire la locul de muncă.

13. Analizând faptele sesizate, Colegiul Director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, 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 nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

14. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.**

Potrivit articolului 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, “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”, Colegiul Director reține că 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.

15. Astfel, raportat la cele de mai sus, Colegiul trebuie să analizeze dacă prin tratamentul aplicat petentei i s-a încălcat un drept recunoscut de lege, în baza unui criteriu interzis, fără o justificare obiectivă, comparativ cu alte persoane aflate pe poziție de egalitate.

În acest sens, Colegiul director reține că petenta nu a invocat un criteriu interzis de lege, și, deși i s-a solicitat, în mod expres, petenta nu a identificat niciun criteriu interzis de lege. Mai mult, petenta nu s-a prezentat la audieri, nu a depus nicio probă în sensul celor afirmate.

Chiar dacă, în cuprinsul art.2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, se regăsește sintagma “orice alt criteriu”, acesta trebuie identificat. Sintagma a fost introdusă pentru ca enumerarea criteriilor să nu fie una limitativă, putându-se identifica în analiza petiției și alte criterii decât cele enumerate în cuprinsul textului legal, dar acest criteriu trebuie să fie identificabil și definitoriu pentru producerea unei fapte de discriminare.

16. Raportat la faptele descrise de către petentă nu poate fi reținut un criteriu în baza căruia reclamații au avut un comportament discriminatoriu. Or, așa cum se arată mai sus, pentru constatarea unei fapte de discriminare este necesar să fie întrunite elementele constitutive ale unei date de discriminare. În prezenta speță, Colegiul director nu reține niciun criteriu în baza căruia petenta a fost discriminat.

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. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, lipsă criteriu;
2. Se va răspunde petentului în sensul celor hotărâte;

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

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU TATIANA VERONICA

Data redactării: 31.10.2019

Redactat și motivat: Aszталos Csaba Ferenc

Angelica Paraschiv Gergely

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.