



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

---

### **HOTĂRÂREA nr. 799** **din 13.11.2019**

**Dosar nr.:** 87/2019

**Petiția nr.:** 831/21.02.2019

**Petentă:** ..

**Reclamați:** U.A.T. Municipiul ..., Poliția Locală a Municipiului ..., ..

**Obiect:** discriminare și hărțuire la locul de muncă

#### **I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

##### **1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei**

...

##### **2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate**

U.A.T. Municipiul ...

Poliția Locală a Municipiului ...

.. – Direcția Poliție Locală din cadrul Primăriei Municipiului ...

#### **II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

3. Discriminare și hărțuire din partea angajatorului pe criteriul de gen și cel al apartenenței sindicale, prin evaluare negativă, folosirea unor metode de intimidare, cercetare disciplinară etc.

#### **III. Procedura de citare**

1. 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, prin intermediul adreselor nr. 831/05.03.2019 și 1073/05.03.2019, a citat părțile pentru data 02.04.2019.

2. Procedura legal îndeplinită.

#### **IV. Susținerile părților**

##### **Susținerile petentei**

3. Petenta deține funcția publică de polițist local, clasa 1, grad principal în cadrul Direcției Poliție locală, aflată în subordinea Primăriei Municipiului .... Aceasta a fost transferată din cadrul serviciului Poliție locală al Primăriei ... la Direcția Poliție locală – Compartimentul Control comercial, disciplină în construcții, afișaj stradal și protecția mediului.

4. Petenta lucrează în cadrul primăriei din 2006, fiind singura femeie angajată pe funcție de execuție din cadrul acestei direcții și singura care deține studii superioare.

5. Din luna iulie a anului 2018 au avut loc schimbări în structura autorității locale, fiind

reorganizate servicii și direcții din cadrul Primăriei ... și, implicit, al Poliției locale.

6. Astfel, de la momentul reorganizării, petenta se consideră discriminată, fiind nevoită să suporte din partea reclamațiilor o atmosferă ostilă, umilitoare, ofensatoare, în scopul intimidării, cu scopul creării premiselor unei demisii, deși până la momentul noii structuri, aceasta a îndeplinit atribuțiile cu profesionalism.

7. Petenta s-a confruntat cu o serie de acțiuni menite să o facă să demisioneze precum: accesul îngrădit sau restricționat în clădirea principală, neacordarea concediului de odihnă planificat sau medical, trasarea unor atribuții care exced fișa postului, prevalența unor atribuții secundare în detrimentul celor principale, nerecunoașterea drepturilor pentru orele de muncă prestate în afara orelor de program, nu beneficiază de cursuri de formare profesională, este trimisă să efectueze patrulare singură, deși legea impune constituirea unui echipaj format din două persoane, sub falsul motiv că ceilalți colegi refuză să lucreze cu aceasta etc.

8. Petenta precizează faptul că, pentru protejarea intereselor sale, a ales comunicarea scrisă cu reclamații, adresându-se inclusiv instanțelor judecătorești pentru recunoașterea unor drepturi sau pentru recuperarea acestora. Din acel moment, discriminarea la care a fost supusă a căpătat o amploare mai mare, directorul executiv reclamat, în cadrul unei adunări la care au participat colegi de-ai săi, a fost auzit spunând că nu se va lăsa până nu "o va termina" pe petentă.

9. Reclamatul, neputând să-și ducă la îndeplinire planul, acela de a o destitui din funcția publică, prin introducerea unor sesizări spre analiza comisiei de disciplină, precum și prin fapte de intimidare și de hărțuire la adresa familiei acesteia, a hotărât ca prin raportul de evaluare pe anul 2018, în calitate de contrasemnatar, să-i acorde calificativul nesatisfăcător, fără niciun motiv obiectiv, urmând a o elibera din funcția publică deținută. Anterior, acesteia i s-a acordat calificativul foarte bine iar contrasemnatarul, în speță primarul, i-a redus notele astfel încât cea finală a fost sub 2, pentru a i se acorda calificativul nesatisfăcător.

10. Modalitatea de evaluare a fost realizată de șeful petentei, pentru șase dintre colegi acesta le-a acordat calificativul "foarte bine", menținut de primar iar în momentul în care s-a pus în discuție evaluarea petentei, primarul i-a pus în vedere evaluatorului că acesta are o problemă cu petenta. Evaluatorul i-a pus în vedere contrasemnatarului că evaluarea în cazul petentei este obiectivă iar sesizările pe care reclamatul, directorul executiv al Poliției locale nu au fost confirmate. Evaluarea i-a fost adusă la cunoștință petentei de către departamentul resurse umane, pe durata efectuării concediului, telefonic, comunicându-i-se că aceasta a fost modificată de către primar. Pentru toți anii evaluați, petenta a beneficiat de evaluări cu "calificative de foarte bine" și, mai mult, printr-o dispoziție, în anul 2018 a fost desemnată membru în comisia de disciplină pe considerentele prevederilor art. 11 alin (1) din H.G. 1344/2007 că "are o bună reputație profesională și o conduită corespunzătoare în exercitarea funcției publice".

11. Directorul executiv al poliției locale nu apare pe niciun document ca fiind coordonator, evaluator, deoarece poziția acestuia este generată de o eroare în structura poliției locale, lucru constatat și de către Agenția Națională a Funcționarilor Publici.

12. Plângerile înaintate de către reclamat comisiei de disciplină a cărei protagonistă a fost petenta au fost soluționate prin clasare, neavând un substrat real și neputând fi calificate ca fiind încălcări ale obligațiilor. Caracterul manifestărilor de hărțuire, de creare a unei atmosfere ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare îndreptate împotriva petentei este demonstrat și prin modalitatea succesivă de depunere a sesizărilor la comisia de disciplină. De îndată

ce o plângere era soluționată prin respingerea faptelor de care petenta era acuzată, reclamatul depunea o nouă sesizare, dându-i-se de înțeles petentei că acțiunile acestea se vor finaliza numai dacă va înainta demisia.

13. La aceste acțiuni concrete ale directorului executiv i s-a alăturat și primarul, cel care ar fi trebuit să reprezinte garantul respectării legii și al unei atmosfere de lucru normale.

14. Petenta arată că reclamații au acuzat-o de o serie de fapte pe care aceștia le-au fabricat.

15. Acțiunile îndreptate împotriva petentei au avut scopul de restrângere, înlăturare a recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul economic, social. Petenta este defavorizată nejustificat, supusă constant unui tratament degradant, injust, înjositor, menit să conducă, în final, la excluderea ei din colectiv și chiar din comunitate, deoarece cu pregătirea specifică pe care o deține, ar fi nevoită să își caute de lucru în altă zonă.

16. Petenta precizează că a fost "sfătuită să își vadă de treabă".

17. Având în vedere faptul că prin dispozițiile verbale și scrise, actele semnate de reclamat în calitate de director executiv din luna iunie 2019, petenta a fost vătămată cel puțin prin cele șase sesizări depuse la comisia de disciplină, aceasta s-a adresat Agenției Naționale a Funcționarilor Publici și Instituției Prefectului, reclamând ilegalitatea funcționării Direcției de Poliție Locală. Având în vedere că reclamatul nu este contrasemnatar al evaluării acesteia, se pune întrebarea legitimă în ce calitate legală i-a coordonat activitatea acesteia. În urma acestei sesizări, s-a constatat că situația este generată de o eroare iar autoritatea locală va lua măsuri pentru a intra în legalitate.

18. În urma evaluării nesatisfăcătoare și în urma controlului echipei de investigații a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Primarul, prin Decizia 434/07.05.2019, a eliberat petenta din funcția publică deținută, aceasta contestând la Tribunalul Dolj această decizie.

### **Susținerile reclamațiilor:**

#### **Directorul executiv al Direcției Poliției Locale din subordinea Primăriei Municipiului ...**

19. Reclamatul, prin punctul de vedere nr. 1746/02.04.2019, precizează că petenta ocupă funcția de polițist local cu grad principal, în cadrul Direcției Poliția Locală. În lipsa unor departamente create distinct pentru îndeplinirea atribuțiilor legale, toți polițiștii locali exercită toate atribuțiile conferite de Legea 155/2010 privind Înființarea, Organizarea și Funcționarea Poliției Locale precum și H.G. 1332/2010 privind Regulamentul Cadru de Organizare și Funcționare al Poliției Locale. Astfel, petenta trebuie să îndeplinească orice activități prevăzute de legislația în vigoare și pe care situația operativă din teren o cere.

20. Anterior, în perioada 01.01.2018-14.06.2018, reclamatul consideră că sub pretextul supravegherii camerelor video care monitorizează anumite zone ale orașului, s-a aflat sub o anumită protecție ascunsă. Reclamatul consideră acest lucru deoarece petenta nu a anunțat niciun incident în perioada în care a lucrat la supravegherea camerelor video.

21. Reclamatul susține că petenta a avut atribuții de teren, conducând autoturismele din dotare și, în urma unei solicitări scrise din partea acesteia, de a nu mai conduce aceste autoturisme, a fost desemnată să formeze patrulă pedestre. Colegii acesteia au formulat solicitări pentru a nu mai fi planificați în patrulă cu aceasta, din cauza comportamentului necorespunzător al petentei.

22. Referitor la neacordarea concediului de odihnă 2018, reclamatul precizează faptul că petenta a dezinformat inclusiv sindicatul din care face parte, aceasta fiind programată doar pentru 10 zile, și nu 15 în luna august. Mai mult, aceasta nu a solicitat la sfârșitul lunii august efectuarea concediului. Cauza a fost soluționată de instanța de judecată, respingându-i-se în primă fază și aflându-se pe rol, la Curtea de Apel Craiova.

23. Referitor la cursurile de formare profesională, reclamatul indică că aceasta a participat anul anterior, în 2017.

24. În ceea ce privește accesul sau limitarea accesului petentei în clădirea principală, reclamatul comunică faptul că în timpul programului, petenta are obligația de a anunța conducerea înainte de a părăsi obiectivul încredințat sau itinerariul de patrulare pe care este repartizată în exercitarea atribuțiilor de serviciu. Dispoziția este valabilă tuturor angajaților compartimentului. Legătura cu celelalte compartimente este ținută prin intermediul șefilor ierarhici și nu de către fiecare polițist în parte.

25. Petenta nu a lucrat ore suplimentare așa cum a susținut, beneficiind de același număr de zile libere ca și restul personalului.

26. Referitor la susținerile petentei că își îndeplinește atribuțiile de serviciu impecabil, reclamatul precizează că petenta a primit sancțiunea "mustrare scrisă" pentru o abatere disciplinară și că există și alte sesizări pe care comisia de disciplină le soluționează. În ceea ce privește sancțiunea mustrare scrisă, petenta a contestat-o în instanță și Tribunalul Dolj nu i-a dat câștig de cauză.

27. Reclamatul consideră că nu este vorba de o faptă de discriminare săvârșită asupra petentei ci, că petenta încearcă să exercite presiuni asupra conducerii pentru a nu i se mai cere să-și desfășoare activitățile conferite de lege.

### **U.A.T. Municipiul ... prin Primar în funcție . .**

28. Prin adresa 2582/15.05.2019, primarul consideră că toate dispozițiile și ordinele date petentei au fost corecte și legale, conform cu atribuțiile pe care le exercită.

29. Mai mult, acestuia i-au fost aduse la cunoștință mai multe sesizări din partea celui alt reclamat, referitor la săvârșirea unor fapte de indisciplină de către petentă. Aceasta a fost sancționată cu mustrare scrisă pentru o absență nemotivată în data 13.08.2018. Curtea de Apel Craiova a respins contestația petentei.

### **Concluziile raportului de investigație a echipei Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării**

30. În vederea soluționării sesizării înregistrate cu nr. 831/21.02.2019 și pentru atingerea obiectivelor controlului, echipa de investigație a C.N.C.D. s-a deplasat la sediul Primăriei Municipiului ..., în localitatea ..., ..., în data de 23.04.2019.

31. Pentru început, echipa de investigație a purtat discuții cu domnul ... – primar, care a declarat echipei de investigație următoarele:

32. Din cauza faptului că au fost numeroase plângeri de la cetățenii mun. ... la adresa agenților de Poliție Locală (mai exact, cetățenii se plâneau de faptul că agenții de Poliție Locală nu fac nimic), domnul primar a dorit „să facă ordine” în serviciul de Poliție Locală, motiv pentru care a înființat Direcția de Poliție Locală la conducerea căreia l-a numit pe

domnul P.; domnul C.L. mai declară echipei de investigație că, de când a făcut acest lucru, lucrurile au început să meargă bine la Poliția Locală (ex: au început să fie întocmite diverse procese-verbale de constatare a contravențiilor, funcționarii din cadrul Direcției de Poliție Locală au început să facă pregătire profesională etc.);

33. Consideră că situația conflictuală cu petenta a pornit de la o evaluarea psihologică ce a necesitat a fi repetată de mai mulți funcționari din Poliția Locală;

34. În momentul în care a fost numit Primar al mun. ..., fostul primar i-a adus la cunoștință faptul că petenta este o persoană recalcitrantă; tot în acea perioadă, la solicitarea petentei, domnul primar a mutat-o pe aceasta la biroul din care se supravegheau camerele video din oraș;

35. Petenta a fost mutată de la activitatea de supraveghere a camerelor video deoarece era nevoie de patrulare stradale, aceasta fiind mutată într-o echipă de patrulare cu automobilul; ulterior, petenta a anunțat că și-a pierdut permisul, iar domnul ... nu știe dacă acesteia i s-a eliberat un nou permis până în prezent;

36. Domnul primar declară că nu se află între-o relație bună cu domnul ..., evaluatorul petentei.;

37. Referitor la raportul de evaluare contrasemnat de domnul ..., contrasemnare în urma căreia petenta a primit note mai mici la evaluare decât cele primite inițial, acesta a declarat echipei de investigație că acelea sunt notele pe care petenta le merită din cauza faptului că nu își îndeplinește atribuțiile de serviciu sau le îndeplinește greșit, se comporta necuviincios în timpul serviciului, nu are constatări, nu duce la îndeplinire solicitările profesionale venite de la superiori (ne oferă următoarele exemple: a plecat de la obiectiv și stătea în parc, ascultând muzică; s-a așezat pe bancă în loc să supravegheze toaletarea unui pom, iar o creangă a căzut pe o mașină care trecea în acel moment prin zonă);

38. Consideră că a încercat să o protejeze pe petentă prin faptul că nu a pus-o să lucreze în turele de noapte și nici în zonele din periferia orașului;

39. Pentru continuarea investigației, echipa de investigație a purtat discuții cu petenta, aceasta declarând echipei de investigație următoarele:

40. Lucrează în cadrul Primăriei din anul 2006;

41. Până în anul 2010 a fost încadrată ca personal contractual, în anul 2010 a devenit funcționar public cu studii medii, din anul 2013 este funcționar public cu studii superioare; în toată această perioadă, a lucrat mai întâi la Poliția Comunitară (până în 2010) care, ulterior, a devenit Poliția Locală, din anul 2010 lucrând în cadrul Poliției Locale;

42. A mai lucrat pe teren, participând la acțiunile de control comercial;

43. În ceea ce privește activitatea de monitorizare a camerelor de supraveghere, petenta declară echipei de investigație că, aceasta era o activitate pe care o desfășura ocazional, iar atunci când camerele de filmat nu mai funcționau, dumneai desfășura alte activități (ex: arhivare; ordine publică, circulație etc.); mai mult decât atât, petenta declară că, în cadrul activității de monitorizare a camerelor de filmat verifica și dacă unele automobile aveau taxa de pod plătită, la solicitarea domnului ...;

44. Deși a acceptat să se ocupe de ordinea publică, lucrurile din birou i-au fost puse într-un sac și date în brațe;

45. Nu mai suportă presiunile psihice venite din partea conducerii;

46. Petenta declară echipei de investigație că a fost hărțuită, inclusiv prin faptul că domnul P.M. i-a trimis pe colegii dumneai la domiciliul acesteia, pentru a-i comunica diverse acte

- sau pentru a-i aduce la cunoștință diverse aspecte legate de serviciu, în loc să îi trimită comunicări prin poștă;
47. A fost trimisă, pe jos, la 40 de grade Celsius, în celălalt capăt al orașului;
48. Lucrează cu .... încă din anul 2006; reclamatul le-a spus colegilor dumneaei că nu o suportă și că o să facă tot posibilul să o „zboare” din Poliția Locală;
49. În timp, reclamatul i-a retras multe din atribuții pe care le ducea la îndeplinire (ex:în trecut, petenta se ocupa de predarea, preluarea și înregistrarea corespondenței venită cu Poșta Militară);
50. Până în acest moment nu a avut niciun fel de problemă cu colegii, iar în ceea ce privește declarațiile date de colegi împotriva dumneaei, consideră că acestea au fost redactate ca urmare a presiunilor venite din partea conducerii;
51. Referitor la testarea psihologică, petenta declară echipei de investigație că deși a trecut de testarea psihologică din mai 2018, domnul ... a fost cel care a solicitat ca dumneaei să refacă testarea psihologică și chiar a intervenit la direcția de resurse umane pentru ca petenta să apară pe lista cu persoanele care erau nevoite să participe la o nouă testare psihologică; în atare situație, dumneaei a refăcut testarea la un cabinet privat de psihologie, altul decât cel la care s-au dus colegii dumneaei;
52. În ceea ce privește incidentul din ziua în care petenta a fost trimisă să supravegheze toaletarea arborilor, aceasta declară că dumneaei și-a îndeplinit sarcinile, nu s-a așezat pe banca ci, dimpotrivă, colegul cu care a fost trimisă, a fost plecat, timp de o ora și jumătate la masă;
53. Petenta mai declară echipei de investigație că, deși are diverse afecțiuni medicale, dumneaei nu le-a invocat niciodată în timpul serviciului și nici nu a întârziat vreodată la serviciu;
54. Reclamatul o numește „arogantă” și spune că este „lipsită de bun simț”;
55. A avut o relație foarte bună cu actualul primar și consideră că domnul ..., prin intervenții pe lângă acesta, a reușit să îi schimbe acestuia din urmă părerea despre dumneaei;
56. Este singura femeie cu funcție publică de execuție din Poliția Locală, doamna .. având funcție publică de conducere;
57. Începând cu anul trecut, petenta este mamă singură.
58. Pentru continuarea investigației, echipa de investigație a purtat discuții cu doamna .. – consilier juridic, aceasta declarând echipei de investigație următoarele:
59. Lucrează în cadrul primăriei din anul 2008;
60. Are o părere foarte bună despre petentă și consideră că aceasta nu a creat probleme instituției; mai mult decât atât, consideră că problemele în Direcția de Poliție Locală au început din momentul în care domnul .. a fost numit director al Direcției de Poliție Locală, la scurt timp după această numire reclamatul sesizând comisia de disciplină în ceea ce privește absența, timp de 6 zile, de la serviciu, a domnului .., deși acesta a fost la serviciu în acele zile;
61. Deși comisia de disciplină a stabilit că domnul .. a fost la serviciu în acele zile, dumnealui nu și-a primit plata pentru cele 6 zile;
62. Consideră că petenta este hărțuită de domnul .., din cauza faptului că a avut curajul să spună că domnul .. a fost la serviciu în cele 6 zile; un exemplu în acest sens fiind faptul că petenta a fost trimisă, la -17 grade, lângă Dunăre;
63. În ceea ce privește incidentul din ziua în care petenta a fost trimisă să supravegheze

toaletarea arborilor, doamna .. declară că, domnul ..., colegul din acea zi a petentei, a plecat să mănânce „meniul zilei” la un restaurant și a lăsat-o pe aceasta singură, în tot acest timp petenta strângând crengile care cădeau; șoferul automobilului lovit de creangă nu a depus nicio sesizare; mai mult decât atât, persoana care toaleta cu drujba pomul în acel moment (domnul L.), i-a reproșat domnului .. faptul că acest incident nu ar fi avut loc dacă dumnealui se afla acolo, în loc sa fie la restaurant;

64. Consideră că, în cadrul Primăriei ..., lucrurile nu merg în direcția care trebuie;

65. În ceea ce privește declarațiile date de colegi împotriva petentei, consideră că acestea au fost redactate ca urmare a presiunilor venite din partea conducerii;

66. Pentru continuarea investigației, echipa de investigație a purtat discuții cu domnul B. F. – polițist local, acesta declarând echipei de investigație următoarele:

67. Lucrează în cadrul Primăriei ... din anul 2001;

68. Domnul ...declară echipei de investigație că petenta are un comportament ciudat (ex: se oprește pentru a se așeza pe bancă în timpul patrului sau se oprește pentru a vorbi cu persoanele cunoscute pe care le întâlnește în timpul patrului);

69. Referitor la vizitele pe care mai mulți colegi i le-au făcut petentei la domiciliu (inclusiv dumnealui), domnul B. declară că dumneaei solicitase ca documentele să îi fie trimise acasă și că nu este nimic greșit în a se prezenta la dumneaei acasă pentru a-i înmâna documente sau a-i aduce la cunoștință verbal diverse aspecte ce țin de serviciu;

70. Din cauza faptului că domnul .. i-a făcut petentei o vizită la domiciliu pentru a-i comunica un document, petenta l-a numit pe acesta „nesimțit” și „nenorocit”, motiv pentru care dumnealui nu mai vorbește cu petenta;

71. În prezent, petenta se ocupă de paza unui liceu.

72. Pentru continuarea investigației, echipa de investigație a purtat discuții cu domnul .. – polițist local, acesta declarând echipei de investigație următoarele:

73. În prima zi în care a fost repartizat să formeze o patrulă pedestră cu petenta, au primit misiunea de le pune în vedere cetățenilor care depozitaseră obiecte sau materiale de construcții (nisip) pe domeniul public, să elibereze, în 48 de ore, domeniul public de bunurile anterior menționate, misiunea vizând doar două străzi; din momentul în care au plecat din sediul Primăriei, petenta s-a oprit la un magazin pentru a sta de vorba cu persoanele aflate acolo, și-a cumpărat cafea, s-a oprit pe bănci pentru a fuma, s-a oprit la sifonăria tatălui dumneaei pentru a mânca și s-a oprit la un salon de înfrumusețare pentru a-și pune unghii false;

74. Domnul . nu mai merge în patrulă cu petenta.

75. Pentru continuarea investigației, echipa de investigație a purtat discuții cu doamna .. – Șef Birou Ordine și Liniște Publică, acesta declarând echipei de investigație următoarele:

76. Lucrează în cadrul Primăriei din anul 2008;

77. Până în anul 2010 a avut funcția de casier în vamă, iar din anul 2010 lucrează în cadrul Poliției Locale;

78. Se înțelege bine cu toți colegii dumneaei, nu a fost jignită de subalterni și, deși este femeie, aceștia duc la îndeplinire sarcinile trasate de dumneaei;

79. Deși nu s-a certat niciodată cu petenta, consideră că nu se poate înțelege cu aceasta, petenta fiind o persoană individualistă, motiv pentru care nu mai vorbește cu aceasta;

80. Deși este șef birou, doamna .. participă și la activități în teren;

81. Doamna .. declară echipei de investigație că s-a înțeles întotdeauna bine cu domnul ..;

82. Pentru finalizarea investigației, echipa de investigație a purtat discuții cu domnul .. – directorul Direcției de Poliție Locală, acesta declarând echipei de investigație următoarele:
83. Lucrează în cadrul Primăriei din anul 2001;
84. A încercat să eficientizeze la maxim Direcția de Poliție Locală;
85. De câte ori petenta a solicitat concediu, acesta i s-a acordat;
86. Petenta dorește să își îndeplinească doar atribuțiile principale prevăzute în fișa postului;
87. Domnul . declară echipei de investigație că petenta nu știe să completeze corect un proces-verbal de constatare a contravenției; totodată, declară că, în anul 2018, petenta nu a întocmit niciun proces-verbal de constatare a contravenției până la numirea dumnealui în funcția de director;
88. În iunie 2018, i-a trasat petentei ca sarcină redactarea unui grafic de lucru, pe care aceasta nu a dus-o la îndeplinire; când a fost întrebată care este motivul pentru care nu a dus la îndeplinire această sarcină, petenta a răspuns că „electricitatea a fost căzută în sediul primăriei”; când domnul .. a dorit să afle cât timp a fost căzută electricitatea, acesta a fost informat că nu a fost electricitate în sediul Primăriei timp de cel mult 30 de minute;
89. Petenta nu își dă căștile jos de pe urechi când vorbește cu dumnealui și mestecă gumă;
90. Deoarece niște persoane au sunat pentru a sesiza că vecinii dumnealui își bat copiii, doamna .. i-a însoțit pe funcționarii de la DGASPC la familia reclamată, iar petenta l-a anunțat pe domnul P. despre această acțiune telefonic abia la ora 22:30 seara.
91. Până în momentul în care a devenit Director al Direcției de Poliție Locală, dumnealui nu a avut conflicte cu petenta;
92. În data de 22.04.2019, petenta a cerut cheia de la clădirea în care Direcția de Poliție Locală își ține anumite documente pentru a face o copie a cheii, refuzând să o înapoieze, motivând că „și dumneaei are dreptul să intre acolo”.
93. Petenta are o problemă cu toată lumea;
94. Doamna .. nu a fost pusă să lucreze în turele de noapte și nici în zonele din periferia orașului;
95. Petenta refuză să ducă la îndeplinire sarcinile trasate;
- 96. Constatările echipei de investigație în urma controlului efectuat:**
97. Au existat măsuri luate împotriva petentei, cele mai bune exemple în acest sens fiind modificarea notelor la evaluare și trimiterea colegilor acesteia la domiciliul dumneaei pentru a-i înmâna documente sau pentru a-i transmite verbal diverse chestiuni ce țin de serviciu.
98. Deoarece măsurile luate pot avea legătură cu faptul că dumneaei este singura femeie cu funcție de execuție din Direcție de Poliție Locală ..., echipa de investigație apreciază că, în speță, pot fi incidente următoarele prevederi legale :
99. Potrivit art.2 alin.1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare „, 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”
100. Potrivit art. 2 alin. 5 O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor



de discriminare „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”

## **V. Motivele de fapt și de drept**

101. În fapt, Colegiul director urmează să analizeze în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și constituie hărțuire. În fapt, petenta sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, considerându-și dreptul la muncă îngrădit de către angajatorul său.

102. Petenta susține că reclamații au discriminat-o și au hărțuit-o, pe criteriul genului, fiind singura angajată femeie pe o poziție de execuție din cadrul compartimentului. Discriminarea și hărțuirea s-au manifestat printr-o serie de acțiuni menite să o facă să demisioneze precum: accesul îngrădit sau restricționat în clădirea principală, neacordarea concediului de odihnă planificat sau medical, trasarea unor atribuții care exced fișa postului, prevalența unor atribuții secundare în detrimentul celor principale, nerecunoașterea drepturilor pentru orele de muncă prestate în afara orelor de program, nu beneficiază de cursuri de formare profesională, este trimisă să efectueze patrule singură, deși legea impune constituirea unui echipaj format din două persoane, sub falsul motiv că ceilalți colegi refuză să lucreze cu aceasta etc. În final, aceasta a fost eliberată din funcția publică deținută, după o perioadă de preaviz, în urma unei evaluări cu calificativ ”nesatisfăcător”. Colegiul director reține faptul că petenta în anii anteriori încheierii raportului de muncă a obținut numai calificative de ”foarte bine” iar, în anul în care a primit evaluarea cu calificativul ”nesatisfăcător”, șeful ierarhic superior a evaluat-o ”foarte bine” dar primarul a modificat notele astfel încât calificativul final a fost ”nesatisfăcător”.

103. În drept, 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”.

104. Conform art. 2 alin. 3 din O.G.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop sunt adecvate și necesare.

105. O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții :

106. Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)

107. Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.

108. Tratatul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege; tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

109. Colegiul director analizează faptele sesizate și din perspectiva hărțuirii care este reglementată de art. 2 alin 5 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și soluționarea tuturor faptelor de discriminare astfel: "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."

110. Colegiul director a analizat petiția, având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare și de hărțuire, reținând criteriul de discriminare ca fiind cel invocat de petentă, genul.

111. Colegiul director, din documentele depuse la dosar, precum și din constatările echipei de investigații ale Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării la sediul Primăriei Municipiului ..., constată că au existat măsuri prin care asupra petentei s-au exercitat acțiuni de discriminare și de hărțuire, culminând cu încetarea raportului de muncă cu angajatorul, în baza unui raport de evaluare modificat, calificativul fiind de "nesatisfăcător".

112. În acest fel, Colegiul director constată că se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare și de hărțuire, existând criteriul de gen, dreptul încălcat al accesului la muncă, tratamentul diferențiat manifestat prin deosebire, restricție.

113. Colegiul director constată că petenta a fost singura căreia i s-a modificat raportul de evaluare cu calificativul "nesatisfăcător", a primit mesaje verbale și documente prin intermediul colegilor.

114. Colegiul director, analizând obiectul petiției și înscrisurile depuse la dosar, constată că măsurile luate față de petentă care vizează îngrădirea accesului la muncă în condiții de egalitate precum refuzul față de efectuarea unor zile de concediu, neaprobarea participării la cursurile de formare profesională, ultimul curs de formare de care a beneficiat aceasta fiind în 2017, trimiterea în patrulare singură, modificarea evaluării în urma căreia aceasta a fost eliberată din funcția publică deținută, au creat un cadru ostil față de petentă, constituind fapte de discriminare și de hărțuire.

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, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

**1. Faptele sesizate reprezintă discriminare și hărțuire în conformitate cu art. 2(1) coroborat**

cu art. 2(5), art. 7 a din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;

2. Sancționarea U.A.T. Municipiul ... prin Primar în funcție cu 1 000 lei pentru faptele prevăzute la art. 2(1) coroborat cu art. 2(5), art. 7 a din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;

3. Sancționarea reclamatului . . cu 1 000 lei pentru faptele prevăzute de art. 2(1) coroborat cu art. 2(5), art. 7 a din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;

4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților

**VI. Modalitatea de plată a amenzii:** la Directia de Impozite si Taxe a județului Dolj conform Ordonanței nr. 2 din 12 iulie 2001 privind regimul juridic al contravențiilor. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar) în termen de 15 de zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20 alin. 10 al O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.-

#### **VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita**

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, 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**

**DINCĂ ILIE – Membru**

**GHEORGHIU LUMINIȚA - Membru**

**JURA CRISTIAN - Membru**

**HALLER ISTVÁN – Membru**

**LAZĂR MARIA – Membru**

**SANDU VERONICA TATIANA - Membru**

**Data redactării: 13.11.2019**

**M.L./A.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.**