



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

---

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA NR. 45**  
**din 20.01.2016**

**Dosar nr.:** 278/2015

**Petiția nr.:** 2949/29.04.2015

**Petent:** .....

**Reclamat:** .....

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

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

**I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului**

**I.1.1.** .....

**I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului**

**I.2.1.** .....

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

2.1. Petentul sesizează atitudinea de hărțuire și discriminare la locul de muncă. Motivul, criteriul de discriminare invocat de către petent ar fi acela că a fost numit coordonator al biroului vamal pe perioada în care partea reclamată a fost detașată la un alt birou vamal.

**III. Procedura de citare**

3.1. 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 a îndeplinit procedura legală de citare a părților.

3.2. Prin adresa nr. 2949/26.05.2015 a fost citat petentul, iar prin adresa nr. 3654/26.05.2015 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 04.06.2015.

3.3. Procedură legal îndeplinită.

**IV. Susținerile părților**

***Susținerile petentului***

4.1.1. Petentul, inspector vamal superior la Biroul Vamal de Frontieră Halmeu, formulează plângerea împotriva șefului Biroului Vamal de Frontieră Halmeu pe care îl acuză de hărțuire și discriminare la locul de muncă.

4.1.2. Petentul precizează că partea reclamată are următoarele manifestări în timpul serviciului, respectiv la locul de muncă împotriva sa: calomnii, critici insistente sau vădit nejustificate, insulte, amenințări, refuzul sistematic de a comunica cu petentul sau încărcarea abuzivă a sarcinilor de serviciu.

4.1.3. Comportamentul abuziv împotriva petentului se manifesta prin note explicative nemotivat, izolarea petentului de colegii de muncă și, sub presiunea acestor acte de persecuție, petentul a fost forțat să comită unele mici erori fapt pentru care partea reclamată a sesizat comisia de disciplină împotriva petentului, iar la evaluarea profesională anuală a primit calificativul satisfăcător.

4.1.4. La planificarea lunară pe ture a personalului de către partea reclamată petentul este schimbat lunar, respectiv la două luni, și mutat în altă tură comparativ cu alți colegi din cadrul Biroului Vamal de Frontieră Halmeu care rămân în aceeași tură fără să fie schimbați din tură o perioadă cuprinsă între un an de zile și până la patru ani.

4.1.5. Petentul arată că partea reclamată l-a acuzat că o înregistrează atunci când au loc discuții și refuză sistematic să vorbească cu el în timpul serviciului probleme de serviciu și i-a permis să comunice cu partea reclamată doar în scris.

4.1.6. Petentul precizează că în luna februarie 2014 a fost amenințat de către partea reclamată în cadrul unei discuții telefonice. Petentul a refuzat să semneze raportul de evaluare deoarece avea date false.

4.1.7. Petentul menționează că în mod abuziv i-au fost încărcate sarcinile de serviciu, i s-a dat să efectueze în termen foarte scurt situații fără să aibă posibilitatea să se consulte cu partea reclamată, în calitatea acestuia de șef birou vamal. Partea reclamată nu i-a oferit sprijin petentului atunci când acesta l-a solicitat.

4.1.8. Petentul arată că a fost izolat de colegii de muncă din turele de serviciu. Petentul consideră că planificarea sa permanent, tură de tură, timp de 4 luni doar la feroviar să efectueze control documentar, control fizic, analiză de risc și suparvegere vamală la transbord de mărfuri este nelegală și discriminatorie.

4.1.9. Petentul precizează că a fost forțat să comită mici erori atunci când a fost repartizat pe sensul de ieșire să efectueze singur control documentar, control fizic la aotomarfare marfă analiză de risc, respectiv în data de 03.10.2014 și în data de 07/08.11.2014 din cauza volumului foarte mare de muncă a efectuat control documentar, analiză de risc la peste 30 de documente vamale, respectiv declarații vamale de tranzit, declarații vamale de export, carnete TIR și control fizic la peste 30 de automarfare marfă și control fizic la autoturisme persoane fizice. Pentru erorile făcute partea reclamată i-a solicitat petentului note explicative și a sesizat comisia de disciplină.

4.1.10. Petentul menționează că de peste 20 de ani de când lucrează în sistemul vamal și-a îndeplinit la timp și corect atribuțiile de serviciu, au mai existat cazuri și la alți colegi în care erorile s-au remediat imediat, fără ca partea reclamată să ceară note explicative sau să sesizeze comisia de disciplină.

4.1.11. Petentul consideră că motivul, criteriul de discriminare, ar fi acela că a fost numit coordonator al biroului vamal pe perioada în care partea reclamată a fost detașată timp de 6 luni la un alt birou vamal (Biroul Vamal Aeroport Sibiu).

### **Susținerile părții reclamate**

4.2.1. Partea reclamată își exprimă punctul de vedere referitor la aspectele sesizate de petent și arată că în legătură cu procesul de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale petentului, în calitate de șef al Biroului Vamal de Frontieră Halmeu a monitorizat respectarea întocmai a etapelor procedurale ale procesului de evaluare conform reglementărilor în vigoare precum și documentelor administrative interne ale Agenției Naționale de Administrare Fiscală și Ministerului Finanțelor Publice.

4.2.2. Referitor la încărcarea abuzivă cu sarcini de serviciu a petentului, care face parte din compartimentul control ulterior, partea reclamată prezintă situația personalului din cadrul compartimentului control ulterior care are atribuții generale identice și atribuții specifice, și arată că repartizarea declarațiilor vamale de controlat se face în mod egal, trimestrial verificarea cuprinzând patru-cinci agenți economici, fiecare inspector vamal din cadrul compartimentului control ulterior verificând între 80 și 100 declarații vamale. Ocazional au fost repartizate petentului spre soluționare și unele adrese referitoare la activitatea de control ulterior primite de la Direcția Regională Vamală Cluj Napoca, adrese care ori nu au fost soluționate în termen ori au fost soluționate cu deficiențe (date nereale).

4.2.3. Referitor la izolarea față de colegii de muncă, partea reclamată arată că petentul sfidează în permanență șefii de tură, fiind nemulțumit de repartizarea făcută, refuzând fluxul de lucru pe care este repartizat cu toate că, potrivit fișei postului, șeful de tură are ca atribuții în vederea obținerii unui randament maxim al fiecărui angajat să ia măsuri pentru repartizarea pe locuri de muncă a personalului din subordine în raport cu complexitatea muncii, gradul și treapta profesională, răspunderea, calitățile personale și nivelul de pregătire profesională. Periodic petentul are manifestări ostile față de ceilalți colegi amenințându-i că îi va cita la diverse acțiuni întreprinse de el, în calitate de martor sau de acuzat. Petentul este singurul lucrător vamal care face naveta de la Satu Mare la Halmeu cu trenul, deoarece colegii de serviciu nu doresc să vină cu el, ceilalți colegi făcând naveta cu mașinile proprietate personală venind câte 4-5 cu o mașină.

4.2.4. Referitor la sesizările făcute la comisia de disciplină partea reclamată arată că deși i-a atras atenția în mod repetat să nu mai facă adnotări în Registrul de planificare pe fluxuri de lucru a turelor de serviciu, totuși, în data de 31.07.2014 petentul a continuat să facă adnotări. Petentul s-a adresat jignitor față de partea reclamată și a refuzat să semneze nota explicativă, motiv pentru care a fost sesizată comisia de disciplină și petentul a fost sancționat cu muștrare scrisă. Având în vedere că petentul nu și-a îndeplinit atribuțiile de serviciu în mod repetat privind înregistrarea în ordine cronologică a sosirii mijloacelor de transport în registrul export, reținerea documentelor însoțitoare și închiderea tranzitului în aplicația informatică NCTS-RO, partea reclamată a solicitat Direcției Regionale Vamale Cluj- Napoca sesizarea comisiei de disciplină. Petentul a fost sancționat disciplinar cu diminuarea drepturilor salariale cu 5% pe o perioadă de 2 luni.

4.2.5. Referitor la faptul că altor lucrători vamali nu le-ar fi solicitat note explicative în cazuri asemănătoare, partea reclamată arată că acest lucru nu este real, oferind exemple în acest sens de lucrători vamali cărora le-a solicitat note explicative.

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

5.1. Colegiul reține că obiectul petiției vizează posibile acte de hărțuire, criteriul invocat de către petent fiind acela că a fost numit coordonator al biroului vamal pe perioada în care partea reclamată a fost detașat la alt birou vamal din țară.

5.2. 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.

5.3. 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,,.

5.4. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petent se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții: a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoge 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.

5.5. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 *deosebirea, excluderea, restricția sau preferința* trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca 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.

5.6. 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 unei legături de cauzalitate între criteriu invocat și fapta sesizată.

5.7. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul director 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 reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamante (pârâtului).

5.8. 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. În ceea ce privește existența acestei legături de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

5.9. 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.

5.10. În speța de față, petentul susține că a fost și continuă să fie hărțuit de către partea reclamată, criteriul invocat de către petent fiind acela că a fost la conducerea biroului vamal Halmeu pe perioada detașării părții reclamante.

5.11. Analizând situația în cauză, Colegiul director nu poate reține o legătură de cauzalitate între faptele reclamante și criteriul invocat de către petent.

5.12. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul nu poate reține că faptele imputate în sarcina părții reclamante au fost determinate de criteriul invocat de către petent, astfel, raportul de cauzalitate între faptele imputate și criteriile invocate nu poate fi reținut.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, **cu unanimitate de voturi pentru** ale membrilor prezenți la ședință,

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
2. o copie a hotărârii se va trimite părților.

### **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, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

### **Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

**Bertzi Theodora – membru**

**Dincă Ilie – membru**

**Gheorghiu Luminița – membru**

**Haller István – membru**

**Jura Cristian – membru**

**Lazăr Maria – membru**

**Manole Florin Petre – membru**

**Popa Claudia Sorina – membru**

**Hotărâre redactată de: L.M. și A.S.**



**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 tuturor formelor de discriminare** și **Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.