



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 482
din 27.07.2022

Dosarul nr. 982/2021

Petiție nr. 9148/06.12.2021

Petent:

Reclamați:

Obiect: Hărțuire la locul de muncă pe criteriul etnic și de gen

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1.

Numele și domiciliul reclamațiilor

2.– Șef Serviciu Contencios, Legalitate Acte și Îndrumare Juridic – Direcția Generală de Poliție Locală și Control a mun. București – la sediul din București, Bulevardul Regina Elisabeta nr.16, sector 5

3.– consilier juridic – Direcția Generală de Poliție Locală și Control a mun. București – la sediul în București, Bulevardul Regina Elisabeta nr.16, sector 5

4.– director general adjunct – Direcția Generală de Poliție Locală și Control a mun. București – la sediul în București, Bulevardul Regina Elisabeta nr.16, sector 5

5.– inspector în cadrul Serviciului Financiar-Contabilitate – Direcția Generală de Poliție Locală și Control a mun. București – la sediul în București, Bulevardul Regina Elisabeta nr.16, sector 5

6.– inspector în cadrul Serviciului Financiar contabilitate – Direcția Generală de Poliție Locală și Control a mun. București – la sediul în București, Bulevardul Regina Elisabeta nr.16, sector 5

7.– director general – Direcția Generală de Poliție Locală și Control a mun. București – la sediul în București, Bulevardul Regina Elisabeta nr.16, sector 5.

8. director executiv adjunct

9.– șef serviciu imagine și comunicare

II. Citarea părților



10. 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, cu invocarea, din oficiu, a excepției tardivității pentru faptele comise înainte de 06.12.2020.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

11. Petentul, angajat al Direcției Generale de Poliție Locală și Control a Municipiului București (D.G.P.L.C.M.B.) cu funcția de Inspector superior în cadrul Compartimentului Pregătire Profesională (C.P.P.), reclamă fapte comise împotriva acestuia în ceea ce privește activitatea sa profesională și drepturile de care ar trebui să beneficieze (inclusiv ilegalități sub aspect etnie - fapte de antisemitism - respectiv vestimentar, cu impact major asupra activității profesionale).

12. Petentul reclamă următoarele fapte, comise începând cu anul 2018:

- refuz acordare concediu de odihnă;
- în data de 17.11.2021 nu i s-a aprobat o cerere de învoire, cu recuperare, pentru a se deplasa la Institutul de Fonoaudiologie și Chirurgie Funcțională O.R.L. „Prof Dr. Dorin Hociotă” ca urmare a unor probleme de auz apărute în dimineața acelei zile („hipoacuzie la nivelul urechii drepte”) iar ulterior pentru a depune documente și a contacta pe domnul Avocat Daniel Florea - Președinte Executiv al Organizației sindicale PROLEX, al cărei membru este petentul, în vederea asistării/reprezentării sale în fața Comisiei de disciplină a instituției în dosarul de cercetare disciplinară nr. 6/30.09.2021, deschis pe baza sesizării dlui Director General R.M.D cu nr. 48196/28.09.2021, cu privire la „posibile abateri disciplinare,,
- în data de 05.11.2021, dl. R.M.D a dat dispoziție domnului Polițist local G.H., specialistul pe linie I.T. al instituției, să procedeze la restricționarea nejustificată a accesului petentului la adresa de poștă electronică pregatire.profesionala@plmb.ro;
- amenințări repetate proferate la adresa petentului de către dl. R.M.D, începând cu anul 2018, uneori și cu martori, adesea pe un ton la limita țipatului, referitoare la „darea afară din instituție”, „trimiterea în Comisia de disciplină pentru a fi dat afară”, „acordarea calificativului necorespunzător” (ultimele 2 măsuri în același scop, pentru a-i înceta raporturile de serviciu cu instituția), care au condus la îmbolnăvirea petentului, pe fondul emoțional negativ puternic și stresul la care a fost supus, de afecțiunea autoimună „Psoriasis vulgaris” diagnosticată la începutul anului 2019
- în data de 27.09.2021, pe fondul unei situații în care a fost din nou amenințat de dl.R.M.D, tot pe considerente vestimentare - a avut o seară agitată, urmată de o „noapte albă” pe timpul căruia și-a autoprodus, pentru a potoli mâncărimea pe fond de stres, o rană sângerândă la nivelul cuticulelor unui deget
- în anul 2021 a fost amenințat de dl R.M.D „trimiterea acasă și 1 zi de absență nemotivată” într-una din zilele din 2021 în care petentul s-a prezentat în sediul central îmbrăcat cu articole vestimentare având imprimat pe materialul textil steagul S.U.A., pe motiv că „este îmbrăcat ca la târg, ca la bălci”,
- Dl. R.M.D a făcut în mod repetat glume cu privire la etnia evreiască a petentului, inclusiv în prezența sa (ex.: „vă plac ghișefturile”, „domnule Taifas” (Șeful Serviciului Logistic), „stați mai departe să nu vă convertească domnul Bucur”, etc.); în timpul unei întâlniri cu reprezentanți ai sindicatului PROLEX, acesta a făcut o afirmație privind faptul că „avem în instituție un angajat care vine cu diverse fesuri, „căciulițe” în referire la portul de către petent a binecunoscutului

acoperământ etnic și religios kippah sau yarmulke care, conform tradiției, se poartă de un evreu ortodox

- DI.L.N l-a criticat pe motiv că într-una din zile purta în sediul central al instituției un lanț de argint pe care avea atașat un pandantiv cu „Steaua lui David” deși chiar în momentul observației făcute și dumnealui purta un lanț metalic la gât. De asemenea, acesta i-a solicitat să își tundă perciunii pe motiv că sunt „lațe”, „zulufi”;

- Din considerente vestimentare discriminatorii, domnul N.L și angajați din cadrul Serviciului Resurse Umane, Securitate și Sănătate în Muncă, Serviciului Financiar-Contabilitate și Serviciului Contencios, Legalitate Acte și Îndrumare Juridică i-au interzis accesul în încăperile în care își desfășoară activitatea specificând că nu va mai fi primit la „Juridic” decât când va veni la serviciu „îmbrăcat ca dumnealui”.

- Alte abateri referitoare la vestimentație: - dacă venea îmbrăcat la costum, i se spunea: „ai spart vreo banca, vreun bancomat? „să îi verificam declarația de avere sa vedem de unde ai bani pentru așa haine scumpe și elegante!”;

- dacă purta (precum alți colegi) haine cu imagini precum cap de mort, schelet, era numit: „mason”, „satanist”, „rocker

- dacă purta (precum alți colegi) haine cu imprimeu gen camuflaj sau cu specific militar, i se spunea: „ai omorât vreun terorist?”, „vii din fâșia Gaza?”, „te duci la Ierusalim/Tel Aviv/Hebron”, „pleci în misiune în Afganistan” etc?”; dacă purta ie tradițională, i s-a spus: „vezi că ai încurcat zilele, ieri a fost ziua internațională a ieii!”

- dacă purta pantaloni model slim a fost numit „homosexual”, „gay”, „poponar”, „pârțar” etc.;

- dacă purta pantaloni cu carouri, i s-a spus: „ai venit cu pantaloni de golf?”;

- dacă a venit într-o zi îmbrăcat cu pantaloni care aveau prevăzute din croială unele fante, a fost criticat de către domnul N.L că vine „cu haine rupte” la serviciu.

- Deși exista o împuternicire semnată de domnul Director General prin care a fost desemnat să reprezinte instituția în relația cu Serviciul Arme, Substanțe Periculoase și Explozivi din cadrul Direcției Generale de Poliție a Municipiului București, inclusiv prin rezoluție scrisă, accesul la respectiva structură a Poliției Române i-a fost restricționat din cauza portului fustei/rochiei, în condițiile în care cu ocazia deplasărilor îmbrăcat în fustă/rochie la respectiva structură a Poliției Capitalei nu a observat nici cea mai mică rezervă ori atitudine ironică, jignitoare etc. din partea angajaților S.A.E.S.P. în zilele în care s-a deplasat la sediul respectivei structuri a Poliției Capitalei astfel îmbrăcat.

13. Prin cererea completatoare nr. 9813/28.12.2021, petentul arată că se consideră discriminat și prin faptele comise de reclamata M.F. care i-a interzis accesul în birourile SFC și BSP și reclamata P.C, care a țipat la petent, spunându-i „să nu mai vii îmbrăcat în fustă!,”

14. Prin cererea completatoare nr.9355/13.12.2021, petentul solicită anularea Deciziei nr. 121/02/2021, emisă de dl. R.M.D, prin care a fost modificat Regulamentul intern al instituției nr. 51262/02.12.2020, prin introducerea unor prevederi discriminatorii referitoare la portul ținutei, pe timpul serviciului, de către angajații instituției care nu poartă uniformă (personalul structurilor neoperative, la care se adaugă și angajații structurilor operative, în situațiile în care, pe timpul serviciului, nu poartă uniforma din dotarea instituției).

15. Prin notele scrise depuse cu adresa nr.4586/30.06.2022, petentul arată că afirmațiile făcute de unii reclamați în cadrul ședinței de audieri din data de 24.05.2022 sunt false și depune documentele pe care le consideră relevante pentru a răspunde la solicitarea CNCD de a proba criteriile de discriminare invocate (dovedirea calității de evreu și de persoană transgender).

Sușinerile reclamațiilor

16. Prin punctul de vedere depus cu adresa nr. 4427/23.06.2022, reclamații subliniază următoarele aspecte:

17. La nivelul instituției întreg personalul este obligat să își planifice concediul de odihnă la sfârșitul anului în curs pentru următorul an, conform H.G. nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Referitor la situația la care face referire petentul, acesta nu și-a motivat (verbal sau în scris) necesitatea modificării perioadei de concediu deja planificată, așa cum a făcut de-a lungul timpului întreg personalul din cadrul instituției.

În acest sens, i-a fost solicitat șefului ierarhic o motivare pentru modificarea perioadei de odihnă și, după ce s-a asigurat de o bună desfășurare și continuitate a activității biroului, a fost aprobat raportul dc concediu de odihnă.

18. În ceea ce privește refuzul aprobării cererii de învoire a petentului din data de 17.11.2021 pentru rezolvarea unor probleme în interes personal, acesta a fost motivat prin faptul că datele cu caracter personal sunt prelucrate conform Regulamentului (UE) nr. 679/2016 iar acesta era singurul angajat prezent din cadrul compartimentului care putea duce la îndeplinire activitățile din ziua respectivă, colegul acestuia aflându-se în concediu medical de mai bine de două săptămâni. Petentul a fost îndrumat către spital pentru un consult, cu rugămintea să se întoarcă după rezultatele analizelor, dacă acestea sunt favorabile, adresându-i-se recomandarea ca întâlnirile pe care le are cu avocatul dumnealui să le onoreze după terminarea programului. Decizia de a merge la spital după terminarea orelor de program, a fost o alegere personală a petentului, neavând niciun motiv justificat de nu ține cont de opțiunile oferite în acest context.

19. De la începutul activității sale în instituție, petentul folosea adresa de poștă electronică profesională pentru a transmite e-mailuri către alte structuri din cadrul instituției și din exteriorul acesteia, neaprobat în prealabil de șeful ierarhic. În cele mai multe cazuri, petentul transmitea e-mailuri cu subiecte personale fără ca acestea să îndeplinească cerințele activităților de serviciu, conform fișei postului. Având în vedere observațiile mai multor colegi din cadrul instituției pentru faptul că petentul corespundea în mod excesiv și necorespunzător. i- a fost transmisă rugămintea de a se limita la atribuțiile conform fișei postului și de a discuta în prealabil cu superiorul ierarhic orice subiect înainte ca acesta să fie transmis prin poșta electronică. Discuția purtată a fost fără succes, petentul ignorând total solicitările conducătorului instituției, precum și cele ale superiorului ierarhic, continuând transmiterea e-mailurilor după bunul plac.

20. Astfel, pentru o mai bună gestionare a prelucrării datelor cu caracter personal, în raport cu legislația națională și comunitară, s-a decis responsabilizarea a două persoane din cadrul Serviciului Resurse Umane, Securitate și Sănătate în Muncă care să gestioneze adresa de e-mail a structurii precum și a compartimentului din subordine (Compartiment Pregătire Profesională) pentru a avea o evidență mai clară a prelucrărilor de date având în vedere caracterul sensibil al activității (date personale, date privind sănătatea angajaților etc.).

21. În acest sens. nu s-a urmărit în mod prioritar restricționarea accesului la adresa de poștă electronică a niciunui angajat în mod personal, ci a fost o decizie organizatorică la nivelul întregii structuri pentru a spori măsurile de securitate a prelucrării datelor și pentru a evita transmiterea e- mailurilor fără subiect profesional.

22. Sesizarea Comisiei de disciplină din cadrul instituției a fost realizată în momentul în care s-a constatat că nu au fost îndeplinite activitățile conform Planului Anual de Pregătire Profesională a personalului din cadrul instituției. La fiecare întâlnire dintre directorul general și petent, acesta din urmă a admis verbal faptul că își va îndeplini atribuțiile profesionale și că va respecta termenele de pregătire profesională așa cum au fost aprobate. Însă promisiunile nu au fost puse în practică, identificându-se o serie de problematice în sfera domeniului de activitate. În acest sens s-a constatat neîndeplinirea sarcinilor de serviciu prevăzute în fișa postului a acestuia, nefiind pus în discuție niciun element de ordin discriminatoriu, așa cum a precizat petentul.

23. Obiectul fiecărei discuții directe sau indirecte a directorului general cu petentul a fost tot timpul referitor la îndeplinirea atribuțiilor de serviciu conform fișei postului, fără a pune vreodată în dificultate un angajat prin a i se solicita îndeplinirea unor sarcini care să depășească sfera atribuțiilor sale.

24. În ultimii doi ani, petentul a încercat să iasă în evidență etalând ținute total nepotrivite cu profilul instituției și activitatea de pregătire profesională. Considerentele vestimentare amintite de petent constau în ținute care depășesc pragul decenței (fuste și rochii foarte scurte, dres cu plasă, cizme/pantofi/sandale cu tocuri foarte înalte, care pot provoca accidente la locul de muncă, unghii strident vopsite, bijuterii opulente etc.). S-a încercat de nenumărate ori înțelegerea pe cale amiabilă cu acesta, explicându-i-se atât de către superiorul ierarhic, de către colegi, cât și de către conducătorul instituției faptul că există o limită a decenței și un Regulament Intern prin care sunt stabilite reguli în compunerea și purtarea ținutelor într-o instituție publică. Mai mult decât atât, atragerea atenției asupra acestui aspect s-a datorat în primul rând a faptului că petentul își etalează hainele și anumite părți intime ale corpului în mod ostentativ, fapt ce a condus la crearea unor situații stânjenitoare la care au participat unii angajați.

25. Petentul a fost desemnat consilier de etică în anul 2019 îndeplinind la momentul propunerii toate condițiile cumulative, așa cum se prevăd în art. 452 alin. 6 din Codul Administrativ, cu modificările și completările ulterioare. În acest sens, conducătorul instituției a fost de acord ca petentul să fie consilier de etică al instituției și l-a încurajat să își îndeplinească sarcinile de serviciu cu seriozitate și obiectivitate. Petentul a ales să folosească funcția de consilier de etică într-un mod contrar atribuțiilor stabilite prin lege și să fie folosită de dumnealui doar în scopuri personale, pentru a încerca să demonstreze discriminările fictive la care se consideră supus. Mai mult decât atât, în calitate de consilier de etică a început să îmbrace ținutele indecente și să promoveze în rândul angajaților ideea că pot purta orice obiect vestimentar doresc chiar dacă acesta nu este potrivit locului de muncă.

26. Potrivit organigramei Serviciul Resurse Umane, Securitate și Sănătate în Muncă și cele două compartimente de pregătire profesională și securitate și sănătate în muncă sunt în directă subordonare a directorului general. Astfel, în calitate de conducător al instituției și direct coordonator al acestor structuri, domnul director general a considerat solicitarea rapoartelor de activitate ca fiind necesară în vederea validării îndeplinirii obiectivelor propuse în rapoartele de evaluare. Totodată, a solicitat prezența personalului, ca suport tehnic, la diverse activități profesionale ținând cont de importanța acestui serviciu și de faptul că aceștia cunosc cei mai bine angajații din cadrul instituției. Alături de Serviciul Resurse Umane, Securitate și Sănătate în Muncă au mai participat și alte servicii (de tip TESA) din cadrul instituției.

27. Petentul a fost atenționat de nenumărate ori că ținutele sale sunt mereu cu imprimeuri extravagante. În culori puternice. În total dezacord cu prevederile Regulamentului Intern. Niciodată nu a fost adus în discuție steagul vreunei țări iar acuzația: „...atitudinea dumnealui (referindu-se la directorul general) poate fi interpretată drept „antiamericană”, precum și aducerea în discuție a activităților sale diplomatice din trecut sunt total deplasate și nefondate, fiind doar niște supoziții ale petentului cu scopul de a-l denigra.

28. Schimbările petentului legate de salut, de ținute etc. au fost remarcate prin insistențele acestuia de a le observa, provocându-și colegii, în mod insistent, în a avea reacții și de a-și exprima opinia despre acestea. În acest sens. discuțiile au pornit de la insistențele acestuia, de la nenumăratele activități personale în timpul programului de lucru și nu de la ținutele și salaturile în sine.

29. Apariția petentului în fuste scurte de piele, la care asorta dres de plasă și tocuri înalte, precum și insistențele acestuia de a discuta cu ceilalți angajați despre ținutele acestuia în timpul programului de lucru, au condus la răspunsuri care nu au fost pe placul domniei sale. Accesul în anumite birouri i-a fost restricționat având în vedere faptul că petentul nu deține autorizație de acces la informații clasificate.

30. Unul dintre motivele pentru care colegii din cadrul Serviciului Financiar- Contabilitate i-au atras atenția petentului este faptul că în ultimul timp petentul îi vizita zilnic, îmbrăcat în ținute nepotrivite, sub pretextul interesului despre aprobarea bugetului instituției, în condițiile în care aceste informații ie obținea în trecut prin telefon sau e-mail. Petentul nu are atribuții de serviciu de subordonare sau coordonare cu Serviciul Financiar Contabilitate. Mai mult, petentul își desfășoară activitatea în cadrul Compartimentului Pregătire Profesională într-un sediu secundar, diferit de cel al Serviciului Financiar Contabilitate (sediul principal).

Cu toate acestea, zilnic, petentul se deplasa la sediul principal, intra în toate serviciile și compartimentele îmbrăcat provocator. În cadrul Serviciului Financiar Contabilitate nu avea nicio atribuție sau îndatorire de serviciu, dar zilnic invoca mereu același pretext: „dacă s-a aprobat bugetul de venituri și cheltuieli”, deși după aprobarea acestuia de către ordonatorul principal de credite, erau anunțați toți șefii de structuri, nefiind nevoie ca alt angajat să se informeze în mod personal despre această situație și fără a perturba activitățile specifice ale serviciului. Petentul era singura persoană care intra în Serviciul Financiar Contabilitate, mereu cu același pretext, etalându-și în mod ostentativ ținutele, de cele mai multe ori vulgare pentru o instituție de ordine publică.

IV. Cadrul legal aplicabil

31.- Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – art.15

- O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
- Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor

V. Colegiul director al CNCD reține următoarele:

32. Potrivit Art. 63 alin. 1 din Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor, „Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției.”

Luând act de plângere, astfel cum este formulată, precum și de susținerile părților, Colegiul urmează a analiza excepțiile invocate.

33. Referitor la excepția tardivității ridicată din oficiu pentru faptele comise înainte de data de 06.12.2020, Colegiul director o va admite, conform art. 20 alin. (1) din O.U.G. nr. 137/2000: „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.”

34. Criteriile identificate în speță de petent sunt cel religios (petentul se declară ca aparținând cultului mozaic) și cel al orientării sexuale.

35. Solicitând documente care să probeze criteriile invocate, Colegiul director a analizat probatoriul depus constatând următoarele:

- referitor la apartenența la cultul mozaic, petentul a depus la dosarul cauzei copia legitimației de membru afiliat nr.12.593 emisă la 10.04.2019 de Federația Comunităților Evreiești din România – C.E.B (fila 383-384 dosar) din care rezultă fără putință de tăgada că acesta este doar membru afiliat, ceea ce nu-i conferă statutul de evreu; în consecință, aspectele reclamate referitor la acest statut nu vor fi luate în considerare;

- referitor la criteriul orientării sexuale, petentul a depus documente medicale constând în Raport medical nr.258/04.02.2022 (fila 398 dosar) din care rezultă că suferă de disforie de gen, prin urmare putem considera că este în desfășurare un proces de modificare a sexului din bărbat în femeie; în consecință, vor fi analizate faptele declarate ca fiind săvârșite pornind de la acest criteriu.

36. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată. Conform art. 2 alin.(1) din O.G. nr. 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, boala 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”.

37. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor 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. nr.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.

Astfel, o faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională, după cum dispune și O.G.

137/2000, precum și Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art. 1 alin. (1) "Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege.,,

38. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, "trebuie stabilit că persoane aflate 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". În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul Egalității ca unul dintre 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.

Astfel, 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.

39. În ceea ce privește acuzațiile privind săvârșirea unor fapte penale de către reclamați, acestea nu fac obiectul analizei CNCD, O.G 137/2000 nefiind incidentă în această materie.

40. Din analiza probatoriului depus de petent (înregistrări) nu rezultă atitudini ale reclamaților care să aducă atingere vreunui drept al petentului determinat de criteriul invocat, tratamentul diferențiat reclamat nefiind determinat de criteriul invocat, ci de circumstanțe independente de acesta.

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. Se admite excepția tardivității pentru faptele comise înainte de data de 06.12.2020.
2. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare sub forma hărțuirii (lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și faptele reclamate).
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VII. Modalitatea de plată a amenzii:

Nu e cazul

VIII. 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 ședința de deliberări desfășurată în data de 27.07.2022 au fost:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

Data redactării: 02.08.2022

Redactată și motivată: M.M. și M.M

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.