



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 502 din data de 20.09.2023

Dosar nr. 22/2022

Petiția nr. 164/07.01.2022

Petent:

Părți reclamate:

Obiect: discriminare și hărțuire la locul de muncă după revenirea din concediu creștere și îngrijire copil, întrucât nu i-au fost alocate atribuții și birou

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamațiilor

2. - Primarul comunei ..

- Secretar general

II. Procedura de citare

3. Prin rezoluția nr. 9 din 03.03.2022, titularul de dosar a dispus investigație la sediul Primăriei comunei .., jud. Tulcea.

4. Partea reclamată .. depune punct de vedere înregistrat sub nr. 3422/13.05.2022 iar partea reclamată .. depune punct de vedere înregistrat sub nr. 3521/18.05.2022.

5. 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 de citare a părților.

6. Prin adresa înregistrată sub nr.134/13.09.2022 a fost citată petenta, iar prin adresele înregistrate sub nr. 6270/13.09.2022 au fost citate părțile reclamate, pentru termenul stabilit de Consiliu în data de 04.10.2022.

7. Procedură legal îndeplinită.

8. La termenul stabilit, la ședința de audiere a fost prezentă doar petenta. Părțile reclamate prin adresele înregistrate sub nr. 6809/29.09.2022 și nr. 6810/29.09.2022 precizează că își menține punctul de vedere comunicat anterior. Acestea sunt comunicate petentei în cadrul ședinței de audieri.

9. Petenta prin adresa înregistrată sub nr. 7273/13.10.2022, respectiv nr. 7387/7.10.2022 confirmă că i-au fost înmânate punctele de vedere depuse de părțile reclamate și își asumă cele declarate, depunând stick cu probe (fotografii și filmări).

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

10. Prin petiția înregistrată la CNCD cu nr. 164/07.01.2022 petenta, angajată la primăria comunei ..., jud. Tulcea, în funcția de consilier principal din cadrul Biroului Financiar Contabil, având în fișa postului atribuții pe impozite și taxe, susține că la întoarcerea din concediu de creștere și îngrijire copil, în data de 02.12.2021, înainte de venire la birou s-a deplasat la Clinica SunMed din orașul Tulcea să-și efectueze un test COVID cu toate că era vaccinată.

11. S-a prezentat la locul de muncă cu un sfert de oră întârziere, fapt pentru care a fost invitată să aștepte în sala de ședință, unde, a venit partea reclamată .. în calitate de primar și i-a spus : *"Doamna .., ați întârziat 15 minute, aveți ziua tăiată. Puteți pleca acasă."* Petenta i-a atras atenția că poate să îi taie o oră, dar nu toată ziua. După ceva timp petrecut pe hol și în exteriorul instituției, petenta s-a deplasat la Tulcea pentru a lua rezultatul testului Covid.

12. A doua zi, vineri, s-a prezentat la muncă la ora 8⁰⁰ i-a prezentat secretarei dovada testului COVID, chiar dacă era vaccinată. După ce a văzut că este negativ i-a spus să aștepte în sala de ședință. După aproximativ o oră, i-a fost înmănată dispoziția de încetare a suspendării, apoi părțile reclamate au plecat la Tulcea, la Prefectură. La sfârșitul programului, ora 14⁰⁰, partea reclamată .. i-a promis integrarea într-un birou precum și înmânarea unor documente.

13. Luni s-a prezentat la ora 8⁰⁰, a semnat condica de prezență și a intrat în sala de ședință. În jurul orei 9⁰⁰, partea reclamată .. a venit cu o fișă de post în vederea semnării.

14. Petenta a constatat că fișa de post pusă la dispoziție de partea reclamată .. nu era compatibilă cu postul petentei și în consecință nu a semnat-o (era fișa de post a viceprimarului). În jurul orei 15⁰⁰, partea reclamată .. împreună cu 2 colegi au făcut cu petenta un proces-verbal de ne semnare a fișei postului de viceprimar. Programul s-a terminat al ora 16³⁰, stând tot în sala de ședință.

15. În ziua următoare, petenta s-a prezentat la serviciu la ora 8, a semnat condica și a mers în sala de ședințe. La ora 8⁴⁰ - 8⁴⁵ a venit partea reclamată .. împreună cu soțul dânzei .. și a rugat-o să meargă la noul birou pe care l-a pregătit partea reclamată .. pentru petentă. Acesta se afla într-o magazie, o spălătorie, așezată în spatele dispensarului, lângă toalete, unde se regăseau o masă și 2 scaune. Pe timpul fostului CAP clădirea a fost un grajd, ce a fost renovat și transformat în spălătorie. Pentru că în interior era o temperatură scăzută, și-a petrecut restul zilei de muncă pe trotuar, în fața clădirii, până la ora 16⁰⁰, când a plecat la sediul Primăriei pentru a comunica domnului .. să meargă să închidă spălătoria pentru că acolo erau 2 mașini de spălat.

16. În următoarea zi, după ce a semnat condica a așteptat în sala de ședință. Domnul .. a fost sunat de partea reclamată .. și i-a cerut să o dea afară pe petentă din sală și din sediul Primăriei. A ieșit și a stat în picioare pe hol, până la ora 14³⁰ când a venit partea reclamată .. să îi dea fișa postului, iar o colegă i-a adus somații și titluri executorii pentru a le distribui oamenilor în comună.

- 17.** În data de 9 decembrie a avut întrevedere cu prefectul căruia i-a adus la cunoștință cele întâmplate.
- 18.** A doua zi, când a vrut să intre în sala de ședințe a constatat că aceasta era încuiată. A așteptat pe hol până a deschis ușa pentru a-și recupera somațiile și a le distribui în comună. În timp ce își așeza hârtiile au venit partea reclamată .. să îi înmâneze 2 dispoziții cu responsabilități pentru mediu și protecția mediului și apoi partea reclamată .. care i-a spus că nu îi pune la dispoziție un calculator pentru a lucra, pentru că o consideră incompetentă și pentru faptul că nu are loc pentru ea în incinta Primăriei, toate birourile fiind ocupate.
- 19.** În următoarea zi, după ce a semnat condica la ora 8⁰⁰, a mers la colega care lucrează în locul său să îi dea alte somații pentru a le distribui. În jurul orei 15²⁰ s-a întors la birou.
- 20.** În data de 14 decembrie a semnat condica și a scris o cerere pentru a i se da un birou și a întocmit un PV cu ce este în încăperea. A stat în încăperea alocată până la terminarea programului.
- 21.** Următoarea zi, după semnarea condicii a stat în încăperea alocată până la terminarea programului. În timpul zilei partea reclamată .. a trecut prin biroul petentei și a amenințat-o că va sta mult și bine acolo și nu îi va atribui un calculator, chiar dacă face reclamații.
- 22.** În ziua următoare, după semnarea condicii a venit o colegă care lucrează la taxe și impozite și a solicitat-o să meargă să facă dosare până la sfârșitul programului, lucru pe care l-a făcut și în următoarele 2 zile.
- 23.** În 21, 22, 23, 24, 25, 28, 29 și 30 decembrie, petenta a semnat condica și a stat singură în încăperea alocată. În data de 31 decembrie, a semnat condica dimineața la ora 8, dar la sfârșitul programului, la ora 14, sediul Primăriei era închis pentru că toți au plecat mai devreme dar pe petentă nu au anunțat-o.
- 24.** Petenta arată că pentru a semna condica, dimineața vine mai devreme și stă în fața Primăriei să semneze condica și la plecare la fel, așteaptă la ușă să se semneze de plecare.
- 25.** Petenta susține că partea reclamată .. a procedat la fel și cu alte persoane care au plecat pentru că erau angajați de vechiului primar. În locul acestora a angajat „promisiuni electorale” și rude în anul 2021 prin ACOR, pentru ca apoi să organizeze concursuri.
- 26.** În data de 6 ianuarie a primit citație pentru a se prezenta în fața comisiei de disciplină pentru ziua în care a fost dată afară din primărie, fiind trecută nemotivat și că a refuzat dispoziția cu responsabilitățile viceprimarului.
- 27.** Se depun înscrisuri (planșe foto, fișe de post, citație comisiei de disciplină)
- 28.** Prin concluziile scrise, petenta își asumă cele relatate în petiție și depune alte înscrisuri.
- 29.** De asemenea, petenta susține că biroul care i-a fost repartizat, se află în clădirea denumită ”spălătorie” și este situat în spatele Dispensarului, Farmaciei și Poliției, nimeni nu a mai stat în acel spațiu, doar ea. Ceilalți angajați au birouri în incinta Primăriei, care este compusă din parter și etaj: la parter se regăsește sala de ședință, biroul primarului, 3 birouri și grupul sanitar, iar la etaj este podul, camera oficială, arhiva, 2 birouri și grupul sanitar, birourile fiind destul de încăpătoare.
- 30.** Petenta arată că laptopul i-a fost repartizat în data de 08.03.2022, conform procesul verbal nr. 979, iar conectarea cablului de internet a fost realizată în data de 21.03.2022,

când i-au pus la dispoziție și o imprimantă, o aérotermă "Albatros", dar nu i-a fost instalat programul de impozite și taxe "AVANTAX" de la INTEGRISOFT.

31. Se arată că în data de 21.03.2022, s-a făcut curat în spațiul unde își desfășura activitatea, dar după program, iar în data de 22.03.2022, a venit doamna primar și a filmat-o.

Sușinerile părții reclamate . . . (în continuare ..)

32. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 3422/13.05.2022, partea reclamată susține că în ceea ce privește testarea Covid a petentei, aceasta a fost făcută la inițiativa acesteia, iar faptul că a întârziat la serviciu și nu a fost pontată în ziua respectivă, a fost decizia părții reclamate ..

33. Se arată că atribuțiile din fișa postului au fost stabilite la data de 8 decembrie și corespund cu cele pe care le-a avut petenta la data suspendării raporturilor de serviciu, iar referitor la dispozițiile de delegare a atribuțiilor de serviciu, primarul poate dispune delegarea, conform art. 154 alin.1 și 2 din OUG 57/2019.

34. Precizează că față de petentă nu a avut un comportament neadecvat, nu a ridicat tonul, s-a adresat de fiecare dată respectuos, respectând normele de conduită.

Sușinerile părții reclamate . . (în continuare ..)

35. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 3521/18.05.2022, partea reclamată susține că în ceea ce privește testarea Covid a petentei, aceasta a fost realizată din inițiativa petentei. Întrucât biroul în care își desfășura activitatea înainte de suspendare a fost desființat, devenind sală de ședințe, petentei i-a fost repartizat un birou în care să își desfășoare activitatea, care a fost refuzat. Se precizează că spațiul în care a fost alocat biroul este proprietatea Primăriei, în imediata vecinătate, fiind modernizat cu fonduri europene, având căldură, internet.

36. Se menționează că nu a jignit-o pe petentă, că i-a vorbit frumos, doar că în mod sistematic petenta a refuzat îndeplinirea sarcinilor de serviciu și a dispozițiilor pe care le-a dat.

IV. Raportul echipei de investigații a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

37. La solicitarea titularului de dosar, o echipă de investigații a C.N.C.D. s-a deplasat în municipiul Cluj-Napoca, jud. Cluj, în data de 11.05.2022, pentru strângerea de informații necesare în scopul soluționării aspectelor sesizate în petiție.

Constatările echipei de investigație în urma controlului efectuat:

38. În urma controlului efectuat la fața locului, a discuțiilor cu persoanele susmenționate și a analizei documentației din dosarul cauzei, echipa de investigație a constatat următoarele:

- petenta a mers din proprie inițiativă să efectueze un test Covid, înainte de a se deplasa la locul de muncă, în data de 02.12.2021, întârziind 15 minute;
- petenta a revenit din concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani, în data de 02.12.2021, fiindu-i alocat un spațiu de lucru impropriu, într-o încăpere în care se află două mașini de spălat ce sunt folosite de angajații primăriei cu atribuții în acest sens;

- petenta este singurul funcționar public din cadrul Primăriei comunei .. care desfășoară activitate într-o astfel de încăpere. Ulterior, petenta s-a mutat într-o încăpere alăturată pentru că, noul spațiu, datorită dimensiunilor mai mici, se încălzea mai repede decât încăperea care adăpostea și mașinile de spălat. Nici această încăpere nu este adecvată activităților de birou deoarece nu beneficiază de lumină naturală, neavând ferestre;
- petenta a primit laptop în data de 08.03.2022, la trei luni de la revenirea din concediul pentru creșterea copilului în vârstă de până la doi ani; conexiunea la internet, a fost realizată în data 21.03.2022; tot în aceeași dată, a primit imprimantă și un aparat pentru încălzit;
- încăperea în care își desfășura activitatea petenta înainte de intrarea în concediul pentru creșterea copilului a fost reorganizată dar există suficient spațiu în cadrul sediului central al Primăriei pentru că petentei să i se amenajeze un birou.
- în data de 11.04.2022, doamna Primar nu i-a aprobat două zile de concediu fără plată (12 și 13.04.2022);
- raportul privind cercetarea disciplinară a petentei nr. 290/21.01.2022 nu este semnat de toți membrii Comisiei de Disciplină, fapt constatat de reprezentanții Agenției Naționale a Funcționarilor Publici;
- cu privire la fișa de post, inițial, petentei i s-a oferit o nouă fișă de post cu atribuții în zona protecției mediului, pe care a refuzat-o, solicitând vechea fișă de post de consilier taxe și impozite locale, pe care a primit-o în data de 08.12.2021.
- afirmațiile petentei cu privire la comportamentul și jignirile venite din partea d-nei ... și a d-nei ... la adresa sa, nu sunt susținute de probe.

V. Cadrul legal aplicabil

39. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României, revizuită

Art. 1 - Statul român

„(3) România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.”

Art. 4 - Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni

„(2) România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială.”

Art. 15 - Universalitatea

„Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea.”

Art. 16 - Egalitatea în drepturi

„Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări. Nimeni nu este mai presus de lege.”

Art. 20 - Tratatul internațional privind drepturile omului

„Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte.

Dacă există neconcordanțe între pactele și tratatele privitoare la drepturile fundamentale ale omului, la care România este parte, și legile interne, au prioritate reglementările internaționale, cu excepția cazului în care Constituția sau legile interne conțin dispoziții mai favorabile.”

Art. 41 - Munca și protecția socială a muncii

„Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.

Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege.”

Art. 53 - Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți

„Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.

Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.”

O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată

Art. 2

„(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”.

„(2) 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.”

Art. 7

„Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
e) aplicarea măsurilor disciplinare;”

Art. 20

„(6) 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”.

Art. 26

„(1) Contravențiile prevăzute la art. 2 alin. (5) și (7), art. 5-8, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, art. 13 alin. (1), art. 14 și 15 se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.”

Convenția Europeană a Drepturilor Omului și Libertăților Fundamentale

Art. 14 - Interzicerea discriminării

„Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasa, culoare, limba, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice alta situație.”

Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați

Art. 10

„(1) Maternitatea nu poate constitui un motiv de discriminare.

(2) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei legat de sarcină sau de concediul de maternitate constituie discriminare în sensul prezentei legi.

(3) Orice tratament mai puțin favorabil aplicat unei femei sau unui bărbat, privind concediul pentru creșterea copiilor sau concediul paternal, constituie discriminare în sensul prezentei legi.

(8) La încetarea concediului de maternitate, a concediului pentru creșterea copiilor în vârstă de până la 2 ani, respectiv 3 ani în cazul copilului cu dizabilități sau a concediului paternal, salariați/salariații au dreptul de a se întoarce la ultimul loc de muncă ori la un loc de muncă echivalent, având condiții de muncă echivalente, și, de asemenea, de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței.”

VI. Motivele de fapt și de drept

40. În fapt, Colegiul director reține spre analiza posibilele fapte de discriminare și hărțuire întrucât angajatorul petentei, la întoarcerea din concediu creștere și îngrijire copil nu i-a pus la dispoziție același loc de muncă, aceeași poziție în cadrul primăriei.

41. În drept, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

42. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Astfel, Colegiul analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, 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.

43. 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.

44. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, 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.”

45. Totodată, art. 2 alin. (5) din Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare,

republicată, prevede că: „*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*”.

46. Ambele definiții includ elementul criteriului, element care diferențiază o cauză care cade sub incidența O.G. nr. 137/2000 (spre exemplu discriminare, hărțuire) de cauzele care au o altă natură (spre exemplu conflictele de muncă). Astfel, existența unui criteriu anume este un factor determinant. Se poate invoca orice criteriu (O.G. nr. 137/2000, art. 2 alin. (1): [...] „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” [...]; Protocolul adițional nr. 12 la Convenția europeană a drepturilor omului, art. 1 alin. 1: [...] „fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație”), iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatei trebuie să existe un raport de cauzalitate.

47. Din probatoriul depus, Colegiul director reține că motivul, criteriul care a stat la baza presupuselor acte de discriminare și hărțuire comise asupra petentei de către conducerea primăriei prin doamna ..., primar în funcție, îl constituie revenirea din concediu de creștere și îngrijire copil.

48. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, 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. nr.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.

49. În conformitate cu jurisprudența CEDO în domeniu, diferența de tratament devine discriminare 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 nici o justificare obiectivă sau rezonabilă*”. CEDO a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva**

Austriei, 23 iunie 1993, **Spadea și Scalabrino împotriva Italiei**, 28 septembrie 1995, **Stubbings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

50. O faptă poate fi considerată discriminatorie dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională. Petentei i-a fost încălcat dreptul la muncă, dreptul la un tratament egal.

51. Colegiul director reține că petentei, consilier principal în cadrul Biroului Financiar Contabil, cu atribuțiile postului specifice pe impozite și taxe, la întoarcerea în activitate din concediul de creștere copil până la vârsta de 2 ani, nu i-au mai fost alocate sarcini și nici spațiu de lucru dotat corespunzător (birou, instrumente de lucru, computer, imprimantă, fără conectare la internet). Mai mult, i-a fost alocat un spațiu de lucru impropriu, fiind singurul funcționar public care își desfășoară activitatea într-o încăpere în care se află 2 mașini de spălat rufe, ce sunt folosite de angajații cu atribuții în acest sens.

52. Particularitate a faptei de hărțuire, astfel precum este reținută de O.G. nr.137/2000, constă în aceea că, diferit de celelalte fapte prevăzute și sancționate de ordonanță, aceasta nu presupune existența situației analoage, comparabile. Simplul fapt că reclamatul are un anumit comportament, ce are în vedere existența unuia dintre criteriile prevăzute de lege, iar acest fapt conduce la crearea unui cadru intimidant, ostil sau degradant, pentru petentă, este de ajuns pentru a se reține existența faptei de discriminare, prevăzută și sancționată de art. 2 alin. (5) din O.G. nr. 137/2000. Acest lucru reflectă, în principal, faptul că hărțuirea în sine este greșită din cauza formei pe care o îmbracă (abuz verbal, nonverbal sau fizic), și al efectului potențial pe care îl poate avea – încălcarea demnității umane. Astfel, reținem că se are în vedere percepția pe care o are victima asupra tratamentului la care a fost supusă.

53. Coroborând aspectele reținute obiectului sesizării, astfel cum este formulată, Colegiul director se raportează și la prevederile art. 7 lit. b) și e) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

54. Ca atare, fapta părții reclamante constituie un comportament discriminatoriu față de petentă, acesta suferind un tratament diferențiat în raport cu ceilalți colegi, prin modificarea atribuțiilor de serviciu, restrângerea lor, aflându-se în imposibilitatea de a-și exercita obligațiile și responsabilitățile conferite prin fișa postului, dar și marginalizarea ei prin alocarea unui spațiu de lucru necorespunzător.

55. În speța supusă analizei, Colegiul director constată că în situația redată, ne aflăm în fața unei fapte de hărțuire, modul în care s-a procedat, respectiv faptul că petentei s-a încercat să i se modifice atribuțiile, i s-a oferit o nouă fișă de post cu atribuții în zona protecției mediului, pe care a refuzat-o solicitând-o pe cea de consilier taxe și impozite locale, alocarea spațiului de lucru impropriu, ceea ce i-au creat acesteia un cadru intimidant, ostil, degradant sau ofensiv.

56. De asemenea, Colegiul director constată că în speța de față, este incident și alin. (8) art. 10 din Legea nr. 202/2002.

57. Colegiul Director reține că acțiunile părții reclamante împotriva petentei s-au răsfrânt și prin declanșarea unei cercetări disciplinare pentru că în prima zi de lucru din întoarcerea din concediu creștere și îngrijire copil, întârziind 15 minute, partea reclamată .. nu i-a pontat ziua, figurând în condica de prezență cu absență nemotivată. Totodată, membrii echipei de investigație au constatat că raportul privind cercetarea disciplinară nu este

semnat de toți membrii Comisiei de Disciplină, fapt constatat și de reprezentanții Agenției Naționale a Funcționarilor Publici.

58. În ceea ce privește probarea faptelor de discriminare, Colegiul director arată că în domeniul discriminării, sarcina probei este împărțită între petent și reclamat (O.G. nr. 137/2000, art. 20 alin. (6). Totodată, potrivit art. 4 din Directiva Consiliului 97/80/CE: *„Statele membre trebuie să ia măsurile necesare, în conformitate cu sistemele lor juridice naționale, pentru ca în cazurile în care persoanele care se consideră lezate datorită faptului că nu li s-a aplicat principiul tratamentului egal probează, în fața unei instanțe sau a unei autorități competente, fapte pe baza cărora se poate presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, să fie obligația reclamatului să probeze că nu a existat o încălcare a principiului tratamentului egal.”*

59. Împărțirea sarcinii probei este un principiu aplicat ferm în domeniul discriminării de Curtea Europeană de Justiție (ex.: *Vasiliki Nikoloudi împotriva Organismos Tilepikoinonion Ellados AE*, 10 martie 2005, *Regina împotriva Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith și Laura Perez*, 9 februarie 1999, *B. F. Cadman împotriva Health & Safety Executive*, 3 octombrie 2006, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding împotriva Feryn NV*, 10 iulie 2008, *Jämställhdetsombudsmannen împotriva Örebro läns landsting*, 30 martie 2000). Acest principiu este aplicat și de Curtea Europeană a Drepturilor Omului: *„în această materie a discriminării se aplică inversarea sarcinii probei, astfel dacă un aplicant arată existența unui tratament diferențiat, Guvernul are obligația de a demonstra că această diferențiere de tratament este justificat obiectiv”* (D.H. și alții împotriva Cehiei, 13 noiembrie 2007, *Sampanis și alții împotriva Greciei*, 5 iunie 2008); *„privind existența elementelor susceptibile de a constitui probe pentru a transfera sarcina probei către stat, nu există impedimente procedurale în a admite probe sau formule predefinite aplicabile în aprecierea acestora; o astfel de concluzie este sprijinită de evaluarea liberă a probelor, inclusiv un astfel de raționament decurge din faptele și observațiile părților contractante; probele pot decurge din coexistența a unor indicii ori prezumții suficient de puternice, precise și concordante; în plus, nivelul convingerii necesare pentru a ajunge la o concluzie particulară și, referitor la acesta, privind distribuirea sarcinii probei este legat intrinsec de specificitatea faptelor, natura susținerilor și dreptului invocat”* (D.H. și alții împotriva Cehiei, 13 noiembrie 2007, *Sampanis și alții împotriva Greciei*, 5 iunie 2008).

60. Astfel, Colegiul director reține că petenta a dovedit existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe și a unei hărțuiri, iar partea reclamată nu a adus probe suficiente, nu a făcut dovada prin documentele prezentate, că tratamentul aplicat petentei nu a avut la bază criteriile invocate de aceasta.

61. Particularitate a faptei de hărțuire, astfel precum este reținută de O.G. nr.137/2000, constă în aceea că, diferit de celelalte fapte prevăzute și sancționate de ordonanță, aceasta nu presupune existența situației analoage, comparabile. Simplul fapt că reclamatul are un anumit comportament, ce are în vedere existența unuia dintre criteriile prevăzute de lege, iar acest fapt conduce la crearea unui cadru intimidant, ostil sau degradant, pentru petentă, este de ajuns pentru a se reține existența faptei de discriminare, prevăzută și sancționată de art. 2 alin. (5) din O.G. nr. 137/2000. Acest lucru reflectă, în principal, faptul că hărțuirea în sine este greșită din cauza formei pe care o îmbracă (abuz verbal, nonverbal sau fizic), și al efectului potențial pe care îl poate avea

încălcarea demnității umane. Astfel, reținem că se are în vedere percepția pe care o are victima asupra tratamentului la care a fost supusă.

62. În ceea ce privește capătul de cerere cu privire la comportamentul și jignirile venite din partea celor două părți reclamate, Colegiul director constată că acestea nu sunt susținute de probe.

63. Având în vedere aspectele semnalate, probele de la dosar și prevederile legale incidente, Colegiul director constată că aspectele sesizate intră sub incidența prevederilor art. 2 alin. (1), art. 2 alin. (5) și art. 7 lit. b) și e) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, coroborat art. 10 alin. (8) din Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

64. Măsura constatării și sancționării comportamentului părții reclamate este necesară într-o societate democratică în care demnitatea umană este garantată. Măsura este proporțională cu scopul urmărit, astfel constatarea contravenției și aplicarea unei sancțiuni sunt proporționale cu necesitatea protecției demnității umane a persoanelor din România.

65. Privind sancționarea faptelor de discriminare, Colegiul director are în vedere prevederile directivelor Uniunii Europene în domeniu, care solicită statelor membre Uniunii Europene aplicarea de sancțiuni efective, proporționale și descurajante. Proporționalitatea se poate asigura prin acordarea graduală a amenzii, în funcție de gravitatea faptei, între limitele stabilite de lege. Colegiul director subliniază în acest sens că trebuie înțeles cu adevărat că scopul sancționării unor fapte care aduc atingere unor drepturi și principii, cum ar fi dreptul la nediscriminare, este în sensul corectării unor asemenea fapte și prevenirii săvârșirii lor în viitor și nu aplicarea neapărat a unei măsuri punitive cum este cea a amenzii contravenționale.

66. Astfel, Colegiul director apreciază că, în cauză, sunt elemente care să probeze faptele de discriminare de care este acuzată partea reclamată .. și care să conducă la angajarea răspunderii contravenționale, care să fie proporțională cu fapta săvârșită, sancțiune care trebuie să fie efectivă, proporțională și să fie disuasivă. Proporționalitatea sancțiunii este în strânsă legătură cu faptele de excludere a petentei după venirea din concediul de creștere și îngrijire copil, prin punerea la dispoziție a unei încăperi improprie desfășurării atribuțiilor de serviciu, aplicarea unui tratament diferențiat față de ceilalți colegi ce își desfășurau activitatea în cadrul primăriei.

67. Totodată, se reține gravitatea faptei prin umilința ce s-a desfășurat în mod sistematic, pe parcursul mai multor zile prin supunerea petentei la situații înjositoare.(ex. așteptarea în exteriorul instituției, pe holuri, în diferite săli etc.)

68. În stabilirea cuantumului amenzii Colegiul director se raportează la prevederile art. 26 din O.G. nr. 137/2000 republicată : „*Contravențiile prevăzute la art. 2 alin. (2), (4), (5) și (7), art. 6 - 9, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, 13, 14 și 15 se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.*”

69. În consecință, ținând cont și de prevederile directivelor Uniunii Europene privind sancționarea faptelor de discriminare, care solicită statelor membre Uniunii Europene aplicarea de sancțiuni efective, proporționale și descurajante, Colegiul director dispune sancționarea părții reclamate ..., în calitate de primar al Unității Administrativ Teritoriale a

comunei ..., jud. Tulcea cu amendă contravențională în cuantum de 10.000 lei, potrivit art. 26 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 coroborat cu art. 8 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare.

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. Pentru capătul de cerere cu privire la faptul că la întoarcerea din concediul de creștere copil petentei nu i s-au pus la dispoziție instrumente de lucru pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu (birou neadecvat, computer etc.). Aspectele sesizate intră sub incidența prevederilor art. 2 alin. (1), art. 2 alin. (5) coroborat cu art. 7 lit. b) și e) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată;
2. Sancționarea părții reclamate ..., în calitate de primar al Unității Administrativ Teritoriale a comunei .. jud. Tulcea, cu amendă contravențională în cuantum de 10.000 lei, potrivit art. 2 alin. (11) și art. 26 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, coroborat cu art. 8 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare;
3. Pentru capătul de cerere privind afirmațiile petentei cu privire la comportamentul și jignirile venite la adresa sa din partea părților reclamate, nu sunt probe concludente;
4. O copie a prezentei hotărâri va fi transmisă părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Amenda se va achita la Administrația Județeană a Finanțelor Publice Tulcea. Contravenientul trimite 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**, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

VI. 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:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

DIACONU ADRIAN – Membru

RAIU VALENTIN CĂTĂLIN – Membru

SĂVULESCU RADU - Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Redactată și motivată R.B./F.L.I.

Data redactării: 17.11.2023

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 cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu