



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 146

din data de 03.04.2024

Dosar nr. 466/2022

Petiția nr. 5007/19.07.2022

Petentă:

Parte reclamată:

.....

.....

Obiect: se reclamă posibilă hărțuire morală la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1. cu domiciliul procesual ales la sediul Cabinetului de Avocat Agripina Dârzu (din mun. Sibiu, str. N. Bălcescu nr. 25, jud. Sibiu), e-mail: agripinadarzu@yahoo.com

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamațiilor

2. domiciliul ales pentru comunicarea actelor de procedură la Cabinet de avocat Ciulacu Maria Andreia în Sibiu, str. Dimitrie Anghel nr. 4, jud. Sibiu, cu comunicarea citației la locul de muncă - D.G.A.S.P.C. Sibiu, cu sediul în mun. Sibiu, str. Mitropoliei nr. 2, jud. Sibiu, e-mail: office@dasib.ro

3. domiciliul ales pentru comunicarea actelor de procedură la Cabinet de avocat Ciulacu Maria Andreia în Sibiu, str. Dimitrie Anghel nr. 4, jud. Sibiu, cu comunicarea citației la locul de muncă - D.G.A.S.P.C. Sibiu, cu sediul în mun. Sibiu, str. Mitropoliei nr. 2, jud. Sibiu, e-mail: office@dasib.ro

4. domiciliul ales pentru comunicarea actelor de procedură la Cabinet de avocat Ciulacu Maria Andreia în Sibiu, str. Dimitrie Anghel nr. 4, jud. Sibiu, cu comunicarea citației la locul de muncă - D.G.A.S.P.C. Sibiu, cu sediul în mun. Sibiu, str. Mitropoliei nr. 2, jud. Sibiu, e-mail: office@dasib.ro

II. Procedura de citare

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. 5007/19.08.2022 a fost citată petenta iar prin adresele înregistrate sub nr. 5688/19.08.2022 au fost citate părțile reclamate, pentru termenul stabilit de Consiliu în data de 22.09.2022.

7. Procedură legal îndeplinită.

8. La data audierii, doar părțile reclamate..... și..... au fost prezente.

9. Părțile reclamate depun puncte de vedere înregistrate sub nr. 6533/21.09.2022 (partea reclamată....), nr. 6534/21.09.2022 (partea reclamată.....), nr. 6537/21.09.2022 (partea reclamată....), care sunt comunicate petentei prin adresa înregistrată sub nr. 7548/24.10.2022.

10. Prin adresa înregistrată sub nr. 6692/27.09.2022 petenta depune punct de vedere care este comunicată părților reclamate prin adresa înregistrată sub nr. 7548/24.10.2022.

11. Petenta depune concluzii scrise prin adresa înregistrat sub nr. 8334/17.11.2022.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

12. Prin petiția înregistrată sub nr. 5007/19.07.2022 petenta, angajată a DGASPC Sibiu în calitate de consilier superior, reclamă hărțuirea morală la care este supusă de către 3 colegi și solicită luarea de măsuri împotriva celor 3 colegi și eventual împotriva instituției care tolerează astfel de comportament.

13. În ceea ce privește partea reclamată....., șefa directă a petentei, aceasta este reclamată că o umilește și o jignește zi de zi:

- petenta a fost mutată cu biroul la mansardă, unde nu are lumină suficientă;
- i se reproșează petentei că nu lucrează nimic, îi caută greșeli, iar când este nervoasă îi spune "tu nu ești om", "ești nesimțită", iar colegilor le-a interzis să aibă dialog cu ea legat de locul de muncă și de sarcinile de serviciu;
- nu îi permite să intre în programele din computer decât după ora 15,00 și vineri de la ora 12,00, când toți colegii săi pleacă acasă sau îi trasează sarcini la sfârșitul programului pe care trebuie să le rezolve imediat;
- petenta susține că într-o zi a împins-o și i-a căzut monitorul de pe birou, iar în ziua de 31.12.2021, când toți colegii aveau liber, pe petentă a obligat-o să vină la muncă;
- în data de 27.06.2022 a depus cerere pentru efectuarea unei zi de concediu pentru data de 30.06.2022 dar șefa de birou nu a vrut să îi aprobe, chiar dacă are 45 de zile de concediu de odihnă.

14. În privința părții reclamate....., petenta susține că acesta este angajată în instituție din 2017 în funcția de contabil - consilier și "*îi ține cu mult entuziasm isonul*" părții reclamate..... Petenta susține că partea reclamată..... îi ascunde acte intenționat și o jignește intenționat.

15. În ceea ce privește partea reclamată....., petenta arată că aceasta este contabil șef (suplinitor), iar la momentul angajării avea un comportament decent, acesta modificându-se odată cu venirea în instituție a "verișoarei"..... petenta susține că primește sarcini care aparțin altor persoane, peste atribuțiile din fișa postului, iar de câte ori îi spune că greșește ceva, refuză să îi arate unde și îi întocmesc note informative, o pun să le semneze fără să le citească și o amenință că o dă afară. De asemenea, când a avut

nevoie de un stick în scop profesional, a fost refuzată pe motiv că *"tu oricum trebuie să pleci"*.

16. Petenta arată că partea reclamată îi reproșează că nu o recunoaște de șefă și că față de ea are o atitudine "despotică" și chiar dacă se străduiește să îndeplinească toate sarcinile de serviciu, atitudinea lor a traumatizat-o, și are afecțiuni psihice și neurologice.

17. Petenta susține că unii colegi (.....,.....,.....,.....) au fost martori la diverse situații dar le este teamă să confirme. De asemenea, petenta s-a adresat conducerii de mai multe ori, verbal, dar nimeni nu a luat-o în serios.

18. Va depune plângere penală pentru hărțuire morală la Parchetul de pe lângă Judecătoria Sibiu și va solicita daune morale, deoarece dorește să i se respecte demnitatea, munca, să nu o mai umilească, chiar dacă mai are până la pensie aproximativ 2 ani și consideră că îi vor postul.

19. Depune înscrisuri (CI, panificare concediu odihnă 2022, cerere concediu, dispoziția nr. 5004/2001, contestație dispoziție sancționare, fișa de post).

20. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 6692/27.09.2022, petenta arată că nu a putut fi prezentă la ședința de audieri deoarece nu a avut permisiunea de a pleca de la locul de muncă, mai mult la acea dată s-a întrunit comisia de disciplină unde a fost convocată pentru declarații și explicații. Petenta susține că nu poate depune probe sau să aducă martori deoarece este greu să îi convingă să spună adevărul, aceștia fiind chemați de către părțile reclamate și amenințați că vor fi dați afară dacă vor declara în sensul celor reclamate de ea.

21. Petenta arată că a încercat să își găsească alt loc de muncă dar este greu pentru că se aproprie de vârsta pensionării și orice angajator preferă tineri absolvenți.

22. Prin concluziile scrise înregistrate sub nr. 8334/17.11.2022, petenta susține că cele relatate în petiție este o mică parte din ceea ce fac părțile reclamate.

23. Petenta arată că identificarea părților reclamate a fost făcută, cu menționarea locului de muncă și a calității acestora, iar în petiție se arată succint când a fost discriminată, hărțuită moral la locul de muncă, nefiind vorba de nemulțumiri personale.

24. Referitor la excepțiile invocate, petenta susține că presupusele acte și fapte de discriminare se produc continuu, fără întrerupere, iar CNCD este competent să soluționeze astfel de cereri.

25. Petenta susține că în continuare este tratată discriminatoriu, dar persoanele reclamate sunt mai puțin agresive după depunerea plângerii și audierea lor la CNCD.

Sușinerile părții reclamate (în continuare....)

26. Partea reclamată....., având funcția de director general adjunct, depune punct de vedere înregistrat sub nr. 6533/21.09.2022, prin care susține că petiția nu îndeplinește prevederile art. 11 alin. 1 din Ordinul nr. 144/20228, în sensul că nu menționează datele complete de identificare ale persoanelor reclamate, descrierea faptelor de discriminare, precum și datele săvârșirii faptelor de discriminare. Se invocă excepția tardivității depunerii petiției având în vedere că nu este precizată concret data presupusei fapte de discriminare, dar și excepția de necompetență materială, petiția fiind greșit îndreptată către CNCD în lipsa unor date concrete, fiind mai degrabă supusă unui control intern al mijloacelor de control existente la nivel instituțional. De altfel, petenta a depus aceeași plângere și în cadrul instituției, unde se desfășoară în prezent un control disciplinar cu privire la aspectele sesizate.

27. Partea reclamată susține că petenta a fost angajată în anul 2013 la Biroul Achiziții Publice și Contractare de Servicii Sociale, iar ea era deja la Serviciul Finanțe-buget-salarizare.

28. Pe fondul afirmațiilor făcute în petiție, partea reclamată aduce lămuriri:

- angajarea părții reclamate..... ca și "verișoară" sau "nepoată", sunt doar supoziții la care nu prezintă dovezi;
- notele informative sunt solicitate doar când acest lucru se impune, prins prisma obligațiilor de serviciu deoarece petenta nu își îndeplinește cu seriozitate și profesionalism atribuțiile de serviciu;
- afirmațiile cu privire la faptul că vor să o dea afară nu sunt probate, sunt făcute de petenta fără un suport realist;
- orice solicitare de instrumente de lucru din partea unui angajat se realizează prin întocmirea unui referat de necesitate cu fundamentarea corespunzătoare, care se înaintează spre avizare și aprobare către conducere, ceea ce din partea petentei nu a existat, petenta înregistrând în programul informatic de contabilitate, pe care îl are instalat pe computerul ei, nefiind necesar asigurarea unui stick pentru desfășurarea activității;
- deși are o vechie în specialitate de peste 35 de ani solicită în mod constant ajutorul colegilor și al șefului de serviciu pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, inclusiv pentru cele de bază, care sunt repetitive și care ar trebui să constituie o rutină;
- în privința afirmației că primește sarcini de serviciu care aparțin altor persoane, peste atribuțiile din fișa postului, se arată că petenta nu a primit sarcini în plus, toate sarcinile și atribuțiile solicitate petentei sunt în conformitate cu fișa postului;
- de fiecare dată când a greșit, i s-a explicat de către șefa de serviciu, colege ce a greșit și cum se poate corecta, dar de multe ori nu recunoaște greșeala, sunt repetate, iar greșelile au drept consecință denaturarea "balanței de verificare" a instituției prin prezentarea de date nereale;
- afirmațiile privind atitudinea "*despotică*" le consideră că sunt calomnioase la adresa sa
- în privința afecțiunilor psihice și neurologice pe care le reclamă petenta, se arată că la controlul medical anual din instituție, a reieșit că petenta este "aptă medical", iar alte documente nu le-au fost prezentate, neexistând o afecțiune concretă a petentei;
- se arată că în ultimul an au avut loc 4 concursuri pentru posturile vacante de la Serviciul Contabilitate, publicate pe site-ul instituției, site-ul ANFP, ziarul local, unde a avut posibilitatea să acceadă orice persoană interesată;
- toate acuzele sunt doar supoziții și speculații personale ale petentei.

29. Se depun înscrisuri (organigramă, anunț organizare concurs).

Susținerile părții reclamate

30. Partea reclamată..... având funcția de șef serviciu Contabilitate, depune punct de vedere înregistrat sub nr. 6534/21.09.2022.

31. Se invocă excepția de necompetență a CNCD, deoarece petenta prezintă doar nemulțumiri subiective personale, nu un act concret de vătămare sau discriminare susceptibil a fi verificat, petiția fiind greșit îndreptată către CNCD în lipsa unor date concrete, fiind mai degrabă supusă unui control intern al mijloacelor de control existente la nivel instituțional. De altfel, în cadrul instituției se desfășoară în prezent un control disciplinar cu privire la aspectele sesizate.

32. În privința mutării petentei într-un birou la mansardă, se arată că partea reclamată a venit în instituție în data de 01.07.2021, moment în care ar fi trebuit să își desfășoare activitatea în același birou 7 persoane, fiind în imposibilitatea de a respecta măsurile de prevenție împotriva SARS-COV 2. În consecință, partea reclamată împreună cu o altă colegă s-au mutat într-un birou separat, până când vor decide cum să împartă cele 2 birouri alocate Serviciului Contabilitate. Pentru biroul de la etajul I, pentru că unele colege au probleme medicale (...și...), altele se ocupă de documentele persoanelor cu dizabilități și le-ar fi imposibil acestora să urce un etaj care nu poate fi prevăzut cu rampă pentru persoane cu dizabilități, sau pentru că este nevoită să își desfășoare activitatea la mansardă sub supravegherea și îndrumarea coordonatorului vizei..., primind dispoziție de executare a vizei..., petenta împreună cu altă colegă (...) au fost cele care s-au mutat acolo, petenta și-a mutat singură calculatorul și i-a rugat pe colegii de la Administrativ să o ajute la mutarea lucrurilor și a biroului efectiv. De asemenea a luat legătura și cu cei de la IT care i-au montat PC și imprimanta și i-a stabilit conexiunea la internet. Între timp părăsește instituția prin transfer, iar postul este scos la concurs. Acesta este ocupat de L.E., care este instalată în același birou cu petenta, împreună cu o altă colegă (...) venită prin reorganizarea DGASPC Sibiu.

33. Partea reclamată susține că niciodată nu a avut un comportament agresiv, abuziv, ostil sau de alta natură care să îi aducă vreun prejudiciu sau să îi dăuneze sau lezeze în vreun fel pe petentă sau oricare dintre colegile sale. Afirmările făcute de petentă sunt neadevărate, nefondate și neprobate în nici un fel, mai mult petenta nu descrie concret nici o situație.

34. Se arată că pentru mustrarea scrisă nr. 5004/2021 partea reclamată a înștiințat conducerea DGASPC Sibiu asupra unor nereguli privind îndeplinirea atribuțiilor de serviciu ale petentei, faptele descrise au fost clare, concise și însoțite de dovezi. Petentei i s-a dat dreptul de a se apăra și a dezminți cele relatate, lucru care nu a putut fi susținut de aceasta, prin urmare s-a precedat la sancționarea disciplinară cu mustrare scrisă, conform prevederilor legale în vigoare. Greșelile săvârșite de petentă sunt greșeli profesionale pe care aceasta recunoaște ca le face frecvent, dar încearcă să minimizeze efectul acestora.

35. Modul în care petenta expune situația este unul tendențios, deoarece în cadrul programului de contabilitate *Info Expert Ghircoias* poate opera oricând, la orice oră, doar pentru un singur modul în care operează întreg serviciul contabilitate (inițierea ALOP-TCODFISCAL) pentru evitarea suprapunerii operațiunilor și denaturării activității s-au stabilit anumite intervale orare în care fiecare consilier din cadrul serviciului operează, pentru a evita discuțiile contradictorii în cadrul serviciului și pentru ca sarcinile de serviciu să fie realizate într-un mod corect și transparent conform prevederilor legale în vigoare.

36. Partea reclamată susține că nu i-a cerut niciodată petentei să rămână peste program, iar referitor la acuzația că i-a împins monitorul jos de pe birou, se probează cu fișa de inventar că petentei nu i s-a schimbat monitorul pentru că, a trântit un monitor de pe un birou implică distrugerea acestuia sau urme ale acestui act.

37. Referitor la acuzația că în ziua de 31.12.2021, când toți colegii aveau liber iar pe petentă a obligat-o să vină la muncă, partea reclamată susține că este neadevărat dovadă stând pontajele, condica de prezență, exporturile din cadrul programului de contabilitate *Info Expert Ghircoias*, dar și mărturia directorului general....., care a semnat închiderea de an și comunicata pe mail la ANAF Sibiu în data de 31.12.2022 ora 14:53 .

38. În privința cererilor de concediu depuse de petentă, partea reclamată susține că acestea au fost avizate de aceasta și aprobate de conducere chiar dacă petenta nu și-a respectat programarea de concediu de odihnă, punând în dificultate activitatea întregului serviciu.

39. Se menționează că în ultimul an au avut loc 4 concursuri pentru posturile vacante din cadrul serviciului contabilitate, concursuri ce au fost publicate pe site-ul instituției, site-ul ANFP, unde a avut posibilitatea să acceadă orice persoană interesată, iar la data depunerii petiției, în cadrul Serviciului Contabilitate, exista 1 post vacant de consilier superior, scos ulterior la concurs, deci nu se susține afirmația conform căreia s-ar induce ideea că s-ar dori plecarea dumneaei pentru a obține un post vacant în cadrul serviciului.

40. Se depun înscrișuri .

Susținerile părții reclamate ...

41. Partea reclamată..., având funcția de consilier superior, depune punct de vedere înregistrat sub nr. 6537/21.09.2022, prin care consideră că petiția nu îndeplinește prevederile art. 11 alin. (1) din Ordinul 144/2008, deoarece petenta nu menționează datele complete de identificare a persoanei reclamate, descrierea faptei de discriminare, data săvârșirii faptei de discriminare.

42. Pentru că petenta nu prezintă dovezile pe care se sprijină fiecare afirmație prezentată în petiție, se invocă excepția de necompetență a CNCD.

43. Referitor la acuzația petentei că partea reclamată îi ascunde acte intenționat, pentru nu-și putea termina muncă, se arată că aceasta acțiune se petrece doar în mintea petentei deoarece, documentele care vin de la centrele rezidențiale din subordinea DGASPC SIBIU de care petenta se ocupă, se predau pe borderou de predare-primire către dumneaei, fără a avea nimeni nicio implicare în acest circuit; acestor documente li se întocmește ALOP tot de către petentă, se înaintează conducerii spre semnare, apoi se înaintează Serviciului Financiar Buget Salarizare pentru întocmirea Ordinului de Plată, astfel că îi este imposibil părții reclamate să intre în posesia unor documente pe care ulterior să le ascundă.

IV. Cadrul legal aplicabil

44. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României

Art. 1 - Statul roman

„(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

„(1) 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

„(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

(2) Nimeni nu este mai presus de lege.

(3) Funcțiile și demnitățile publice, civile sau militare, pot fi ocupate, în condițiile legii, de persoanele care au cetățenia română și domiciliul în țară. Statul român garantează egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru ocuparea acestor funcții și demnități.

(4) În condițiile aderării României la Uniunea Europeană, cetățenii Uniunii care îndeplinesc cerințele legii organice au dreptul de a alege și de a fi aleși în autoritățile administrației publice locale.”

Art. 20 - Tratatul internațional privind drepturile omului

„(1) 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.

(2) 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. 53 - Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți

„(1) 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. (2) 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 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată²

Art. 2

„(1) În prezenta ordonanță, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau 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.”

Convenția pentru apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților fundamentale

Art. 14 Interzicerea discriminării:

„Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta Convenție trebuie să fie asigurată fără nicio deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”

Art. 17 Interzicerea abuzului de drept

„Nici o dispoziție din prezenta convenție nu poate fi interpretată ca implicând, pentru un stat, un grup, sau un individ, un drept oarecare de a desfășura o activitate sau de a îndeplini un act ce urmărește distrugerea drepturilor sau a libertăților recunoscute de prezenta convenție sau de a aduce limitări mai ample acestor drepturi și libertăți decât acelea prevăzute de aceasta convenție.”

Ordinul nr. 27/07.02.2024 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicat în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 120/12.02.2024

Art. 62

”(1) Colegiul director se va pronunța cu prioritate asupra excepțiilor de procedură și de fond care nu mai implică analiza.

(2) Excepțiile vor putea fi unite cu fondul dacă, pentru soluționarea acestora, este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției.”

V. Motivele de fapt și de drept

45. 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, iar art. 62 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, prevede: *„(1) Colegiul director se va pronunța cu prioritate asupra excepțiilor de procedură și de fond care nu mai implică analiza.”*

46. Astfel, Colegiul urmează a analiza excepțiile invocate de către părțile reclamate, respectiv: excepția tardivității depunerii petiției și excepția de necompetență a CNCD.

47. În privința *excepției tardivității introducerii plângerii*, în urma analizării celor descrise, Colegiul director urmează a o respinge, deoarece cele învederate de petentă sunt presupuse fapte continue.

48. În ceea ce privește *excepția de necompetență materială a CNCD*, Colegiul director urmează a o uni cu fondul, în baza prevederilor alin. (2) art. 62 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor *„Excepțiile vor putea fi unite cu fondul dacă, pentru soluționarea acestora, este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției”*, urmând a se raporta și la obiectul petiției, susținerile părților și ansamblul probatoriului aflat la dosarul cauzei.

49. Pe fond, în strânsă legătură cu obiectul petiției și incidența acestuia la prevederile O.G. nr. 137/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale unei

fapte de discriminare, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. (1) din O.G. 137/2000.

50. 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.

51. Astfel, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură petenta a fost hărțuită sau discriminată la locul de muncă, prin aplicarea unor măsuri disciplinare pentru neîndeplinirea sarcinilor de serviciu, mutarea temporară a acesteia într-un alt birou, la alt etaj, primește sarcini care aparțin altor persoane, peste atribuțiile din fișa postului, **samd.**

52. În considerarea incidenței obiectului petiției în câmpul de aplicare al O.G. nr. 137/2000 republicată, Colegiul director reține faptul că jurisdicția exercitată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este o „*jurisdicție administrativă*”, care presupune o procedură specială și care se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare. Astfel, C.N.C.D., organ administrativ-jurisdicțional, are competența limitată la a constata faptele/actele de discriminare prin emiterea unei hotărâri și, eventual, prin stabilirea unei sancțiuni contravenționale, neavând competența materială de a se pronunța asupra faptelor care depășesc cadrul stabilit de legislația contravențională în general și de către O.G. nr.137/2000 în special.

53. Actul de soluționare a unui conflict corelativ dispozițiilor O.G. nr. 137/2000, republicată, este emis de o autoritate administrativă investită, prin lege organică, cu atribuții de jurisdicție administrativă specială (C.N.C.D.), iar actul per se, este susceptibil de a fi atacat în contenciosul administrativ general, sub cenzura instanțelor judecătorești. Aceste aspecte sunt statuate de prevederile art. 16 (independența organului care emite actul), art. 20 (procedura specială), art. 20 alin. (6) (principiul contradictorialității și al dreptului la apărare), art. 20 alin. (7) (obligativitatea motivării actului), art. 20 alin. (9) (procedura de atac în fața instanței de contencios administrativ) din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată. De altfel, caracterul administrativ jurisdicțional al actelor adoptate de Colegiul director al CNCD a fost statuat în nenumărate rânduri de instanțele de contencios administrativ (între altele decizia civilă nr. 1960 din 15.05.2008 a Înaltei Curți de Casație și Justiție) Prin Decizia nr. 1.096 din 15 octombrie 2008 și ulterior Decizia nr. 444 din 31 martie 2009 și Decizia nr. 1470 din 10 noiembrie 2009, Curtea Constituțională a statuat că „CNCD este un organ administrativ cu atribuții jurisdicționale, care se bucură de independența necesară îndeplinirii actului administrativ-

jurisdicțional și respectă prevederile constituționale cuprinse în art. 124 privind înfăptuirea justiției și art. 126 alin. (5), care interzice înființarea de instanțe extraordinare”.

54. 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. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000, 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.

55. Colegiul director reiterează că un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis de legiuitorul național prin art. 2 alin. (1). În acest sens Colegiul Director reține că acesta nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare (*„rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată”*), criteriile *expressis verbis* enumerate de lege fiind completate cu sintagma „sau orice alt criteriu”, ceea ce, practic, oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare.

56. Totodată, la art. 2 alin. (5) 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”*.

57. 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.

58. Astfel, 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;

59. Chiar și în ipoteza în care criteriul invocat ar putea fi încadrat în categoria “orice alt criteriu”, acesta trebuie să reprezinte o caracteristică specifică a persoanei care se consideră discriminată, caracteristică care să aibă un caracter inalterabil (ex. gen, culoarea pielii, vârsta, dizabilitatea, boală cronică etc.) și deci care nu poate fi schimbată prin voința individului, sau care să aibă un caracter identitar, care să fie parte a identității individului (ex. religie, convingeri, etc.), într-un mod similar criteriilor protejate de lege.

60. Prin raportare la cele menționate la punctul anterior, Colegiul director reiterează faptul că inclusiv Convenția Europeană a Drepturilor Omului, prin Art. 14, nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat, ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe „statut”, pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele. (CEDO, hot. Clift c. Regatului Unit, 13 iulie 2010, §55).

61. 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).

62. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării astfel cum este definit în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale ipso facto, ca circumstanță concretizată, materializată, constituind însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

63. Analizând obiectul petiției, Colegiul director ia act atât de susținerile petentei cât și ale părților reclamate, de documentația aflată la dosar și constată că, în esență, petenta are un conflict de muncă cu părțile reclamate, fiind supusă unui control intern al existent la nivel instituțional. Ca atare, fondul problemei în prezenta speță este corelativ faptului că prezumțiile ce se nasc în cauză nu se circumstanțiază în legătură cu un eventual criteriu interzis de art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 republicată, ci în legătură cu un aspect de legalitate, ceea ce plasează cazul în afara incidenței discriminării. Or, în exercitarea competențelor sale determinate de O.G. nr 137/2000, Consiliul Național

pentru Combaterea Discriminării nu se poate pronunța asupra unor aspecte de legalitate din care poate decurge un eventual tratament diferit.

64. De asemenea din analiza probatoriului depus la dosar, Colegiul director consideră că, în prezenta speță, nu sunt prezente indicii de natură a prezuma că un criteriu interzis stipulat de art. 2, alin. (1) a constituit o faptă de discriminare săvârșită de către partea reclamată și nu sunt arătate dovezi concludente pe care să se sprijine capetele de cerere ale petentei care să susțină acuzația de hărțuire (lipsă probe concludente).

65. În consecință, Colegiul director constată că soluționarea fondului problemei excede sferei de competență a instituției, fiind vorba de litigiu de muncă, soluționarea cauzei fiind de competența instanței de judecată.

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 respinge excepția tardivității depunerii petiției, invocată de către părțile reclamate;

2. Se unește excepția de necompetență cu fondul petiției; Nu se întrunesc elementele constitutive a unei fapte de discriminare conform art. 2 alin. (1) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; *speța reprezintă un conflict de muncă, competența revine instanței de judecată;*

3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica 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, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS Csaba Ferenc - Membru

BABUȘ Radu - Membru

BĂNICĂ Claudia Cerasela - Membru

GRAMA Horia - Membru

JURA Cristian - Membru

MOȚA Maria - Membru

OLTEANU Cătălina - Membru

POPA Claudia Sorina - Membru

RAIU Cătălin- Valentin - Membru

*Data redactării: 17.05.2024
Redactată și motivată F.L.I.*

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.

