



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 22

Din 17.01.2024

Dosar nr.: 975/2021

Petiția nr.: 9117/03.12.2021

Petenți:(în continuare P1)

.....(în continuare P2)

Reclamați:(în continuare R1)

..... (în continuare R2)

Obiect: hărțuire morală la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

1.

2.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

1.

2.

II. Citarea părților

1. În temeiul art. 20 alin. (4) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura legală de citare a părților.

2. Prin adresa nr. 2884/19.04.2022 au fost citate părțile pentru termenul stabilit în data de 12.05.2022, ora 10:30.

3. În temeiul art. 22 din Ordinul nr.144/11.04.2008, CNCD a adus la cunoștința părților ridicarea, din oficiu, a excepției de tardivitate pentru aspectele reclamate și petrecute anterior datei de 03.12.2020.

4. Prin Rezoluția nr. 35/15.12.2021 titularul de dosar a dispus efectuarea unei investigații la UAT Buzău.

5. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petenților

6. Prin memoriul formulat, P1 reclamă posibile fapte de hărțuire morală și profesională la locul de muncă săvârșite de R 2, precizând că acesta are o atitudine cu conotații sexuale fata de petentă, iar fata de ceilalți colegi, are o conduită ostilă, cu amenințări și comentarii jignitoare.



7. Petenta arată că comportamentul ostil, a adus atingere demnității, integrității emoționale și mentale a acesteia și a pus în pericol activitatea biroului în care lucrează, degradând climatul de lucru prin stresarea și epuizarea fizică și emoțională a personalului.

8. Se arată că mediul stresant de la locul de muncă datează încă din anul 2016, când pe fondul lipsei de personal, aceasta a suferit un episod atipic în urma căruia a apelat la serviciile unui specialist precum și la serviciile unui terapeut spiritual.

9. Petenta precizează că este funcționar public de 26 de ani, însă niciodată nu a avut un superior ierarhic cu un astfel de comportament.

10. Se arată că în perioada 2018-2019, petenta a suferit mai multe intervenții chirurgicale stomatologice în urma cărora îi era destul de greu să comunice, iar în acest context, reclamatul R2 o solicita constant să-i citească diferite din diferite acte normative, fapte în raport de care apreciază acest comportament unul abuziv și hărțuitor la adresa sa.

11. Ulterior acestui episod, petenta arată că s-a adresat edilului pentru a stopa comportamentul ostil, însă abuzurile au continuat față de lipsa măsurilor ce se impuneau a fi luate, astfel că de la acel moment orice solicitare formulată în scris de petentă era tergiversată ori respinsă.

12. În continuarea memoriului, petenta expune un alt eveniment petrecut în luna mai 2021, când a fost muștrată verbal pentru faptul că în urma unor incidente petrecute în timpul serviciului, a formulat plângere la organele de cercetare penală pentru a se verifica calitatea unei persoane care a fost agreată drept reprezentantul legal al unei Asociații de proprietari (deși pe rolul instanțelor de judecată era în curs de soluționare o acțiune având ca obiect anularea actului juridic care prezuma calitatea reprezentantului).

13. Ulterior evenimentelor descrise, în luna iulie 2021 a fost convocată o ședință în biroul reclamatului R1, ocazie cu care a fost insultat șeful biroului – directorul....., căruia i-au fost restricționate atribuțiile, încălcându-se astfel subordonarea ierarhică evidențiată prin organigrama afișată pe site-ul autorității publice.

14. Urmare a evenimentelor prezentate, prin dispoziția verbală a reclamatului R1, a fost numită în funcția de șef B.I.C.A.P.- dna....., petenta arătând că persoana nominalizată, nu era calificată să ocupe această funcție.

15. În succesiunea evenimentelor prezentate prin petiția formulată, se arată că apogeul abuzurilor s-a derulat în luna noiembrie 2021 când cei doi petenți au fost anunțați că printr-o dispoziție de mutare temporară, urmau să își desfășoare activitatea în alte departamente, respectiv petenta P1 urma să fie mutată la Direcția evidența Persoanei, iar petentul P2 la Poliția Locală.

16. Petenta arată că au refuzat mutarea, întrucât documentația era incompletă, optând consultarea cu reprezentantul Sindicatului din care aceștia făceau parte.

17. Se arată că în urma evenimentelor prezentate, petentului i s-a făcut rău fiind solicitată ambulanța și ulterior internat, petenta precizând că pe biletul emis de unitatea spitalicească, are trecut cod de AVC.

18. În contextul evenimentelor expuse prin memoriul formulat, cei doi petenți subliniază faptul că se simt umiliți și într-o stare de disconfort emoțional, aspecte în raport de care solicită admiterea petiției formulate și sancționarea părților reclamate.

19. În probațiune, cei doi petenți au depus o serie de înscrisuri constând în : scrisoare medicală privind intervențiile chirurgicale suferite de petentă, adeverință medicală a petentei, adresa autorității publice către IPJ Buzău, corespondență electronică internă BICAP, Referat prin care s-a solicitat suplimentarea de personal în cadrul BICAP și răspunsul primit Dispozițiile de mutare ale celor doi petenți, solicitare de efectuare concediu de odihnă și refuzul de acordare, Ordonanța de respingere a plângerii penale

formulată de petentă împotriva reclamatului R2, sesizări interne BICAP și demarare comisie de disciplină, Anunțul privind rezultatele obținute la concursul de recrutare personal de execuție prin care se arată că șeful BICAP numit verbal în ședința edilului, fusese respins la concurs, scrisoare medicală și actele medicale ale petentului P2 ca urmare a incidentului survenit la birou în noiembrie 2021, înregistrări audio-video- apariții în media.

20. La data de 12.05.2022 petenta P1 a formulat precizări la petiția inițială (înregistrate sub nr. 3387/12.05.2022), iar la data de 23.08.2022 a formulat concluzii scrise înregistrate sub nr. 5755/2022 prin intermediul cărora reiterează aspectele inițial reclamate, completând prin a preciza faptul că printr-o notă internă nr. 95520/2022 i s-a pus în vedere ca în termen de 24 de ore să predea legitimația de control, apreciind acest gest drept o discriminare directă în raport de petentul P2 căruia nu i-a fost solicitat acest document la data la care a fost făcută lichidarea pentru transfer.

21. Petenta P1 solicită admiterea petiției astfel cum a fost formulată și completată, precizând că toate faptele de hărțuire reclamate au fost generate de faptul că nu a răspuns avansurilor reclamatului R2, evitând relaționarea cu acesta și într-un final reclamându-l la organele de cercetare penală.

22. La data de 12.05.2022 petentul P2 formulează înscris precizări la petiția inițială, document înregistrat sub nr. 3386/12.05.2022, prin intermediul căruia solicită Consiliului să aibă în vedere faptul că declarația dată de șeful biroului BICAP dna....., în fața echipei de investigație a CNCD, este o declarație subiectivă întrucât persoana în cauză nu cunoștea activitatea biroului peste care a fost numită șef din dispoziția părții reclamate R1. În raport de aspectele declarate de șeful de birou BICAP, petentul P2 depune o serie de înscrisuri pentru a combate erorile declarate de aceasta.

23. În contextul precizărilor formulate, solicită a se constata existența faptei de discriminare directă săvârșită de șeful de birou BICAP, iar față de aspectele enunțate de reclamatul R2 prin punctul de vedere comunicat, solicită a se reține o discriminare directă prin faptul că în realitate reclamatul R2 a avut în trecut anumite probleme cu angajații Poliției Locale, iar față de împrejurarea că petentul venea din Poliția Locală, acesta a perceput atitudinea reclamatului R2 ca fiind o șicană.

24. Concluzionând precizările, solicită admiterea petiției astfel cum a fost formulată, constatarea și sancționarea hărțuirii morale la locul de muncă cât și a discriminării directe și indirecte.

25. La data de 23.08.2022 petentul P2 a formulat concluzii scrise înregistrate sub nr. 5750/2022 prin intermediul cărora completează precizările anterior depuse, precum și o serie de înscrisuri în susținere precum Ordonanța emisă în dosarul 738/P/2021 vizând plângerea petentului P1 împotriva reclamatului R1 pentru cercetarea infracțiunii de tentativă la omor cât și de instigare la tentativă la omor, în care s-a dispus cercetarea in rem, adresa nr. 51714/2022 emisă de ANFP prin intermediul căreia i s-a răspuns petentului P2 referitor la mutarea acestuia și a petentei P1, cât și referitor la numirea fără concurs a șefului BICAP, Decizia civila nr. 250/23.02.2022 pronunțată în dosarul 2982/114/2021 de Curtea de Apel Ploiești prin care s-a casat și trimis spre rejudecare cauza având ca obiect anularea Dispoziției 711/04.11.2021 și suspendarea efectelor acestora, Decizia civila nr. 777/14.06.2022 pronunțată în dosarul 2284/114/2021 de Curtea de Apel Ploiești, cauza având ca obiect realizarea de către reclamatul R1 procesului de evaluare a performanțelor profesionale individuale ale funcționarilor publici.

Susținerile părților reclamate

26. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 1808/10.03.2022 părțile reclamate solicită

respingerea petiției ca nefondată, precizând că asupra petenților nu a fost manifestat nicio formă de hărțuire, ori vreun comportament prin care să le aducă atingere integrității fizice ori mentale, ori care să le pună în pericol munca sau să le degradeze climatul de lucru.

27. Contrar celor prezentate prin memoriul formulat, se arată că în realitate lucrătorii BICAP din care fac parte și petenții, au formulat numeroase acte de hărțuire la adresa părților reclamate, printre care și plângeri penale îndreptate împotriva conducerii UAT Buzău cu precădere împotriva reclamatului R2, apariții în media cu scopul de a aduce atingere demnității și a imaginii publice a acestuia, aducând atingere și imaginii instituției publice.

28. Referitor la acuzațiile cu tentă sexuală îndreptate împotriva reclamatului R2, acesta arată faptul că presupusele fapte au fost reclamate și în fața organelor de urmărire penală, fiind astfel format dosarul 4054/P/2020 instrumentat de Parchetul de pe lângă Judecătoria Buzău a cărui soluție a fost de respingere întrucât faptele sesizate nu au existat. În acest sens se arată că în susținerea plângerii respinse de către organele abilitate, au dat declarații personalul BICAP.

29. Se precizează că în raport de conflictele provocate de lucrătorii BICAP, reclamatul R2 a învederat printr-o notă internă nr. 79610/18.06.2021 faptul că nu este oportun să participe la evaluarea petenților tocmai pentru a înlătura orice dubiu cu privire la obiectivitatea raporturilor de serviciu existente între reclamatul R2 și persoanele care l-au reclamat în fața organelor de urmărire penală.

30. În raport de aspectele precizate, reclamatul R1, în calitatea sa de conducător al UAT Buzău a procedat la evaluarea petenților.

31. Referitor la aspectele reclamate prin petiția formulată, respectiv cele privind dispozițiile de mutare ale celor doi petenți, se arată că acestea au fost emise ținându-se cont de necesitatea și oportunitatea mutării pe fondul lipsei de personal și în folosul autorității. Se precizează faptul că mutarea prin dispozițiile emise, funcțiile și drepturile salariale ale celor doi petenți au fost menținute, iar legea nu prevede acordul funcționarului pentru mutare, primând astfel principiul respectării subordonării ierarhice.

32. Referitor la acuzațiile aduse privind mutarea sediului BICAP, se arată că aceasta a fost o măsură legală, mai mult decât atât petenților le-au fost asigurate resursele necesare îndeplinirii sarcinilor de serviciu.

33. Referitor la numirea doamnei RFG în funcția de șef de birou, se arată că această numire respectă rigorile legii, astfel că, criticile petenților pe acest aspect sunt profund nefondate, reclamații apreciindu-le formulate cu depășirea sferei de competență a celor doi petenți.

34. În raport de aspectele reclamate cât și față de conduita petenților, părțile reclamate precizează că cei doi petiționari nu au calitatea de avertizori în sensul legii nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii.

35. Concluzionând apărările formulate, părțile reclamate precizează faptul că cei doi petenți nu mai sunt angajații autorității publice, solicitând respingerea petiției.

36. În susținerea punctului de vedere înaintat, au depus o serie de înscrisuri constând în:

Nota internă 79610/18.06.2021, evaluare petentului P2, evaluare petentei P1, referatul privindu-l pe petentul P2.

37. La data de 25.08.2022 părțile reclamate au formulat și înaintat concluzii scrise înregistrate sub nr. 5850/2022 prin intermediul cărora solicită în continuare respingerea petiției ca nefondată arătând că în acord cu prevederile OG 137/2000 republicată, petenții nu au invocat un criteriu de discriminare, iar privitor la excepția tardivității invocată din oficiu, solicită admiterea acesteia față de împrejurarea că au fost invocate situații de fapt din perioada 2018-2020.

IV. Cadrul legal aplicabil

38. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României

Art. 16

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

(2) Nimeni nu este mai presus de lege.”

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

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.”

Art. 2 „(5) 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.”

(5¹) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) comentarii verbale;
- c) acțiuni sau gesturi.

(5²) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.”

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene

Art. 31 - Condiții de muncă echitabile și corecte

”(1) Orice lucrător are dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa.

(2) Orice lucrător are dreptul la o limitare a duratei maxime de muncă și la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit.”

Convenția Europeană a Drepturilor Omului

Articolul 14 Interzicerea discriminării

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

Codul Muncii

Art. 231 *„Prin conflicte de muncă se înțelege conflictele dintre salariați și angajatori privind interesele cu caracter economic, profesional sau social ori drepturile rezultate din desfășurarea raporturilor de muncă.”*

Analiza în prezenta cauză:

39. 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.”*

40. Luând act de petiție, astfel cum este formulată, coroborat cu apărările părților reclamate, Colegiul director urmează a analiza excepția invocată din oficiu, astfel reține că petenții reclamă posibile fapte de discriminare din perioada 2018-2020, iar petiția a fost înaintată Consiliului la data de 03.12.2021.

41. Având în vedere data sesizării C.N.C.D. respectiv 03.12.2021, Colegiul director urmează a admite excepția tardivității pentru fapte petrecute anterior datei de 03.12.2020 întrucât termenul de un an a fost depășit potrivit art.20 din O.G. nr.137/2000 republicată.

42. Colegiul director ia act atât de susținerile petenților cât și ale reclamațiilor în ceea ce privește obiectul plângerii, supunându-le analizei în principal pentru aspectele ce țin de buna desfășurare a muncii, respectarea fișelor de post, acte de șicanare, fapte de natură penală, fapte cercetate de comisiile disciplinare înființate precum și aspecte ce țin de legalitatea implementării unor reguli de ordin managerial la nivelul UAT Buzău.

43. În cauză, a fost dispusă efectuarea unei investigații sens în care la data de

01.04.2022 a fost întocmit Raportul de expertiză nr.6/2002, prin care, echipa de investigații după analizarea probatoriului administrat în cadrul controlului efectuat, a constatat pe de-o parte tardivitatea momentului la care petenții au înțeles să reclame posibile fapte de discriminare petrecute în perioada 2018-2019, iar referitor la mutarea petenților, echipa de investigații a constatat faptul că acestea au fost demarate ca urmare a unor referate de necesitate ale direcțiilor în care s-a dispus mutarea.

44. La momentul investigației, echipa de control CNCD a constatat că în cadrul BICAP își desfășoară activitatea 3 salariați dintre care doi sunt persoane de execuție, astfel că personalul era suficient pentru îndeplinirea sarcinilor acestui birou.

45. Prin raportul de investigație întocmit în prezenta cauză, s-a constatat și existența unor cercetări disciplinare aflate în curs de soluționare, ce au ca obiect activitatea și comportamentul petenților, fără a se reține implicarea părților reclamate în aceste demersuri.

46. Referitor la mutarea sediului BICAP, s-a concluzionat că mutarea acestuia din incinta sediului central al UAT Buzău, a avut la baza rațiuni economice și administrative.

47. În concluzionarea Raportului de investigație, echipa de control nu a putut identifica din probele administrate la fața locului, un criteriu de discriminare în accepțiunea prevederilor OG.137/2000 republicată.

48. Analizând petiția astfel cum a fost formulată și completată, Colegiul director reține că cei doi petenți angajați ai UAT Buzău, în cadrul Biroului Îndrumare și Control Asociației de Proprietari, reclamă o serie de situații pe care aceștia le apreciază drept hărțuire morală la locul de muncă.

49. Referitor la aspectele sesizate de petenta P1 privind reclamarea unei atitudini cu conotații sexuale fata de aceasta, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

50. Înalta Curte de Casație și Justiție, prin Decizia nr. 828 din 16 februarie 2009 a reținut că în economia Ordonanței nr. 137/2000 dispozițiile articolului 2 care definesc formele de discriminare (n.n.), „sunt consecutive celor din articolul 1 alin. (3), care prevăd cine este subiectul obligației de a respecta principiul egalității între cetățeni - garantat de art. 1 alin. (2) în exercitarea drepturilor constituționale ale cetățenilor: „Orice persoană juridică sau fizică are obligația să respecte principiile egalității și nediscriminării”.

51. Din coroborarea aceluiași text (art. 1-2) rezultă obiectul discriminării: titularii drepturilor constituționale enumerate în special în art. 1 alin. (2), îngrădiți ori împiedicați în exercițiul lor.

52. Așadar, în limitele atribuțiilor sale legale, CNCD este obligat să soluționeze orice plângere întemeiată pe dispozițiile art. 2 din O.G. nr. 137/2000 prin stabilirea existenței celor trei elemente susmenționate.

53. Colegiul director analizând probatoriul administrat în prezenta cauză cât și susținerile petentei P1 formulate înscris, reține faptul că aceasta a reclamat o atitudine cu conotații sexuale din partea reclamatului R2. Pentru a stabili incidența O.G. 137/2000, republicată este necesar să existe mai multe elemente cumulative din care să rezulte o potențială faptă de discriminare care ar trebui analizată.

54. Mai mult decât atât, Colegiul director că față de aspectele sesizate de petenta P1, reține că aceasta a sesizat organele de urmărire penală, formulând în acest sens o plângere penală îndreptată împotriva părții reclamate R2 (dosar 4054/P/2020).

55. Astfel, cu referire la acest aspect, Colegiul director constată că, capătul de cerere privind reclamarea atitudinii cu conotații sexuale din partea reclamatului R2 nu este de competența CNCD conform atribuțiilor stabilite de OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată cu modificările și completările ulterioare.

56. Referitor la aspectele sesizate, pentru a identifica prezența unei fapte de discriminare sub forma discriminării directe sau a hărțuirii la locul de muncă este necesar a fi identificabil prezența unui criteriu care să subziste în analiza realizată de Colegiul director.

57. Pentru a ne încadra în prevederile art. 2 alin. (1) din O.G. 137/2000 republicată trebuie să se poată răspunde afirmativ la întrebarea dacă petenții ar fi fost tratați mai puțin favorabil, dacă ar fi fost spre exemplu de sex diferit, de rasă diferită, naționalitate etnie etc. sau în orice altă situație opusă. Or, în cauză nu se poate răspunde afirmativ la această întrebare întrucât acuzațiile sunt prezentate atât de petenți asupra părților reclamate cât și de reclamați asupra petenților cu privire la desfășurarea activităților în cadrul unității spitalicești precum și cu privire la deciziile organizatorice.

58. Astfel, incursiunea celor întâmplate în opinia Colegiului director capătă valențele unui conflict de muncă ce poate fi analizat de instanțele de judecată competente, aceste valențe sunt întrunite din lipsa identificării unui criteriu de discriminare real și determinat.

59. Cu atât mai mult CEDO statuează în analiza art. 14 din Convenție faptul că nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat, ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe „statutul” pe baza căroră o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele (cauza Clift vs. Regatul Unit, 13 iulie 2010).

60. În condițiile în care nu ne aflăm în prezența unui criteriu care să se bazeze pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală nu se poate reține existența unei fapte de discriminare.

61. În ceea ce privește lipsa criteriului de discriminare ca element constitutiv al unei fapte de hărțuire astfel cum dispune art. 2 alin. (5) din actul normativ mai sus-precizat, Colegiul director are în vedere și dispozițiile trasate de Înalta Curte de Casație și Justiție prin Decizia nr. 1837/08.03.2014 pronunțată în dosarul nr. 717/2/2012, astfel: *“Se observă că legiuitorul, în materia legislației nediscriminării, astfel cum este transpus aquis-ul*

communautaire, a impus întrunirea cumulativă a tuturor elementelor constitutive ale faptei de hărțuire, potrivit definiției prezentate anterior, definiție cuprinsă în art. 2 alin. (5).

62. *În accepțiunea O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, hărțuirea nu reprezintă o faptă de sine-stătătoare, ci este o formă de discriminare, introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor Directivelor Consiliului nr. 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane fără deosebire de origine rasială sau etnică și nr. 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament.*

63. Pe cale de consecință, având în vedere prevederile legale incidente, Colegiul director constată neîntâlnirea elementelor constitutive ale unei fapte de discriminare în baza prevederilor art. 2 alin. (1) și (5) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (lipsă criteriu de discriminare).

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

COLEGIUL DIRECTOR

HOTĂRĂȘTE:

1. Se admite excepția tardivității pentru aspectele reclamate și petrecute anterior datei de 03.12.2020.
2. Referitor la aspectele semnalate de petenta P1, acestea nu intră sub incidența O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată.
3. Pe fond, nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit prevederilor art. 2 alin. (1) și (5) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (lipsă criteriu de discriminare).
4. O copie a hotărârii se va transmite părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VI. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:



ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN – Membru



Data redactării: C.G
Redactată și motivată: 03.04.2024

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.

