



**HOTĂRÂREA nr. 244  
din 10.04.2019**

**Dosar nr.:** 619/2018

**Petiția nr.:** 5362/04.09.2018

**Petentă..**

**Reclamați:** S.C. Amenajarea Domeniului Public 4 S.A., .

**Obiect:** discriminare la locul de muncă, hărțuire

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

**1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei**

.

**2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate**

S.C. Amenajarea Domeniului Public 4 S.A – .

...

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

**3.** Petenta consideră că este discriminată și hărțuită la locul de muncă de către șeful ierarhic și al societății pe motive de convingeri politice

**III. Procedura de citare**

**4.** 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, prin intermediul adreselor nr. 5362/12.09.2018 și 5590/12.09.2018, a citat părțile pentru data 02.10.2018.

**5.** Procedura legal îndeplinită.

**IV. Susținerile părților**

**Susținerile petentei**

**6.** Petenta, angajată pe un post de referent de specialitate în cadrul ADP sector 4, soția unui fost consilier local în cadrul Consiliului Local sector 4, membru al Partidului Național Liberal, consideră că este discriminată de șefii acesteia din pricina apartenenței politice a soțului ei și din cauza refuzului acesteia de a participa la un protest organizat împotriva Președintelui României.

**7.** Soțul petentei a publicat pe rețeaua facebook, în virtutea libertății de exprimare, o serie de opinii personale cu privire la dezacordul acestuia față de liderii administrativi ai sectorului 4, din poziția sa de oponent politic, acesta fiind afiliat partidului de opoziție formațiunii politice aflată la guvernare.

**8.** Aspectele de discriminare reclamate de aceasta sunt în legătură cu faptul că șefii acesteia au izolat-o o perioadă într-un birou, nu i-au trasat sarcini specifice iar în urma plângerii acesteia că nu i s-a dat nimic de lucru, a început să primească sarcini specifice

muncii pe teren deși petenta a depus la angajator o serie de acte medicale în cuprinsul cărora se regăseau recomandările medicului ca petenta să evite efortul fizic de intensitate mare și statul prelungit în picioare (ortostatism).

**9.** Petenta precizează că se întorsese de curând la locul de muncă, după o perioadă de 1 lună și jumătate de concediu medical, cu recomandarea medicului de repaus la pat, în legătură cu o afecțiune la genunchiul drept, neputându-și folosi pe deplin piciorul, aspecte de care reclamații aveau cunoștință.

**10.** Reclamații nu au luat în considerare actele medicale care atestau imposibilitatea acesteia de a desfășura activitatea de teren ba, dimpotrivă, fără un consult medical specific sau o evaluare medicală, la data de 31.07.2018, medicul de medicina muncii a notificat-o pe petentă că este aptă pentru a desfășura acest tip de activitate.

**11.** Petenta reclamă faptul că pe parcursul desfășurării activității de teren a fost însoțită de fiecare dată de câte un alt angajat, în fiecare zi fiind o persoană diferită, însă ea a fost singura angajată care a desfășurat consecutiv activitatea de teren fără a fi înlocuită cu un coleg nici măcar o zi.

**12.** Petenta depune ca probatoriu un CD cu două fișiere audio în cuprinsul cărora unul dintre reclamați îi sugerează să vorbească cu soțul acesteia să nu-și mai publice opiniile negative asupra societății comerciale pe facebook.

**13.** Petenta menționează că a fost discriminată, discreditată, hărțuită, umilită de cei doi șefi ai săi, în baza criteriului de convingeri politice, și consideră că situația discriminatorie s-a realizat la ordinul directorului general, unul dintre reclamați.

**14.** Petenta a depus la dosar sesizările înaintate reclamaților cu privire la actele de discriminare la care a fost supusă și față de care nu a primit răspuns precum și solicitările acesteia de a-și relua activitatea de birou pe care a desfășurat-o timp de 2 ani și 4 luni, ținând cont și de faptul că la acel moment condiția medicală a petentei nu-i permitea desfășurarea unei activități de teren. Mai mult, aceasta a solicitat transferul la un alt departament pentru a nu i se afecta starea de sănătate.

**15.** Prin adresa nr. 5753/20.09.2018, petenta depune la dosar o înregistrare audio din data 17.09.2018, după primirea citațiilor CNCD de către părți, în care unul dintre reclamați, șeful direct al petentei, are o atitudine de intimidare față de aceasta, amenințând-o că o va trimite zilnic pe teren.

### **Sușinerile reclamaților:**

#### **Amenajarea Domeniului Public 4 S.A.**

**16.** Prin punctul de vedere nr. 5924/26.09.2018, reclamatul solicită C.N.C.D. să respingă petiția ca fiind neîntemeiată deoarece faptele sesizate nu reprezintă discriminare.

**17.** Reclamatul susține că între petentă și șeful ierarhic există un conflict generat de neîndeplinirea îndatoririlor de serviciu care îi reveneau.

**18.** Referitor la susținerile petentei privitoare la faptul că șeful direct nu îi dă de lucru într-un anumit interval de timp, reclamatul susține că acest lucru nu este adevărat deoarece sarcinile de serviciu sunt trasate prin fișa postului și prin intermediul unor decizii ulterioare pe care petenta le nesocotește constant.

**19.** În urma refuzului petentei de a îndeplini atribuțiile de serviciu, societatea a demarat o cercetare disciplinară împotriva acesteia. Prin această conduită a petentei, de nesocotire a ordinelor de serviciu, aceasta induce în rândul celorlalți salariați o stare de tensiune și de agitație raportată la împrejurarea că nu s-a aflat într-o situație izolată și singulară de insubordonare și refuz nejustificat de a-și îndeplini sarcinile de serviciu care îi reveneau.

**20.** Referitor la situația medicală a petentei, reclamatul contestă veridicitatea afecțiunii petentei, susținând că aceasta se dezvoltă ca parte a procesului de îmbătrânire. Raportat la vârsta de 27 de ani a petentei, rezultă că degenerarea este una fictivă și nu una reală și, dacă aceasta ar exista, nu ar avea cum să o pună în imposibilitatea de a se deplasa pe teren, mai cu seamă cu cât angajatorul i-a asigurat și transport cu autoturismul de serviciu, atunci când a fost posibil.

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

**21. În fapt,** Colegiul director reține spre analiză posibilul tratament discriminatoriu la care a fost supus petenta de către reclamați, aceasta considerându-se discriminată de reclamați, șeful ierarhic său direct și cel superior, hărțuită la locul de muncă pe baza convingerilor politice diferite ale soțului său.

**22. În drept,** coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

**23.** 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. 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 pe baza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

**24.** Prin urmare, Colegiul Director reține că, pentru ca o faptă să fie calificată drept faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

*a) Existența unui tratament diferențiat aplicat în 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. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare.*

*c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.*

*d) Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.*

**25.** Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță trebuie să fie corelat cu apartenența lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, respectiv art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis.

**26.** Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Ori, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai în baza apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petentă constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamante.

**27.** Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

**28.** În speța de față, Colegiul director constată că petenta reclamă faptul că are parte de un tratament injust, discriminatoriu din partea reclamaților, din pricina convingerilor politice ale soțului petentei.

**29.** Prin urmare, în analiza elementelor unei fapte de discriminare, Colegiul director al C.N.C.D. reține spre analiză posibila discriminare prin încălcarea dreptului la egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie.

**30.** În urma analizării documentelor aflate la dosar, având în vedere criteriul indicat de petentă, cel al convingerilor politice, Colegiul director constată că nu se poate reține că faptele imputate în sarcina părților reclamante au fost determinate de criteriul invocat,

faptele fiind generate de relația defectuoasă dintre angajator și angajat, reclamații depunând o serie de note de relații de la alți colegi care declară că petenta este cea care alimentează conflictul dintre părți, refuzând să îndeplinească atribuțiile.

**31.** Astfel cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, tratamentul aplicat pentru două situații comparabile trebuie să fi fost diferit, iar 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.

**32.** În speța dedusă analizei C.N.C.D., Colegiul director constată că aspectele sesizate de petentă nu constituie faptă de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nefiind îndeplinite condițiile cerute de lege pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținut un raport de cauzalitate între faptele reclamate și criteriul invocat de petentă.

Fată 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. Nu există legătură de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată;
2. 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, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

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

**ASZTALOS CSABA FERENC – Membru**

**DINCĂ ILIE – Membru**

**GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru**

**HALLER ISTVÁN – Membru**

**JURA CRISTIAN – Membru**

**LAZĂR MARIA – Membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – Membru**

**SANDU VERONICA TATIANA – Membru**

**Data redactării: 11.04.2019**

**M.L./A.B.**

**Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.**