



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă
Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 494
din data de 11.12.2018

Dosar nr. 290/2018
Petiția nr. 656/07.02.2018

Petentă:

Reclamată:– consilier în cadrul Compartimentului Resurse Umane (CRU)

Obiect: discriminare și hărțuire la locul de muncă, situație care a creat și crează petentei probleme grave de sănătate

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

.....– **Comisia Națională pentru Controlul Activității Nucleare - str.Libertății nr.14, sector 5, București**

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 656/07.02.2018, petenta sesizează faptul că este o victimă a discriminării și hărțuirii la locul de muncă din partea doamnei...., consilierul din cadrul Compartimentului Resurse Umane din cadrul Comisiei Naționale pentru Controlul Activităților Nucleare fapte care îi provoacă grave probleme de sănătate și care durează de 7 ani, fără ca cineva din conducerea instituției să dispună vreo măsură.

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, s-a îndeplinit procedura de citare.

5. Părțile au fost citate la sediul C.N.C.D. pentru audieri în data de **26.03.2018.**

6. Procedura de citare a fost legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

7. Susținerile petentului

7.1. Prin memoriul înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 656/07.02.2018, petenta în persoana doamneisesizează faptul că este o victimă a discriminării și hărțuirii la locul de muncă din partea doamnei, consilierul din cadrul Compartimentului Resurse Umane din cadrul Comisiei Naționale pentru Controlulul Activităților Nucleare fapte care îi provoacă grave probleme de sănătate și care durează de 7 ani, fără ca cineva din conducerea instituției să dispună vreo măsură.

7.2. Petenta precizează că în perioada 2010-2011 a fost în concediu medical timp de 18 luni pentru incapacitate temporară de muncă fiind diagnosticată cu cancer la sân și apoi cu cancer de tiroidă, toate aceste diagnostice necesitând tratament de 7 ședințe chimioterapie, 4 operații în 2011 și alte 3 în 2014 -2015, 21 de ședințe de radioterapie, 1 cură tratament cu iod radioactiv și numeroare investigații în urma cărora a fost încadrată în grad de handicap.

7.3. Dna.specifică că a sesizat de nenumarate ori verbal conducerea instituției situația prin care trecea. În data de 26.10.2017 a sesizat pentru prima dată în scris prin adresa nr. 6504/27.10.2017, ca urmare a faptului că a fost agresată verbal și discreditată, adresă la care nu a primit niciun răspuns. Petenta susține că, urmare a adresei din data de 27.10.2017 a fost nevoită să se mute din biroul de Resurse Umane.

7.4. Petenta susține că, în baza acestei adrese, dna ..., având acces la conducerea instituției a denigrat-o, făcând afirmații calomnioase și mincinoase, motiv pentru care conducerea a obligat-o să preia atribuțiile de SSM. Ba mai mult, petenta susține că dl Președinte al Comisiei Naționale pentru Controlulul Activităților Nucleare, în persoana dlui . înștiințat-o că i se va modifica fișa postului cu aceste atribuții cu toate că nu sunt îndeplinite condițiile legale necesare.

7.5. Petenta mai susține că i-a comunicat Președintelui CNCAN faptul că aceasta nu îndeplinește condițiile, iar ca urmare a refuzului său de a se ocupa de SSM a fost amenințată cu sancționarea.

7.6. Dna ...susține că este discriminată și prin faptul că ea a fost amenințată cu sancționarea când a refuzat să primească și atribuțiile de SSM, iar dnei ... nu i s-a făcut nicio mustrare măcar cu privire la comportamentul față de persoana sa și nu numai, petenta susținând că reclamata a mai avut conflicte și cu alți colegi, cum ar fi:...

7.7. Petenta se consideră discriminată și prin faptul că este împiedicată să își desfășoare activitatea conform fișei postului, dar în schimb primește, contrar voinței sale, alte atribuții care nu țin de atribuțiile sale.

7.8. Petenta subliniază că din cauza atitudinii reclamatei mai multi colegi și-au dat demisia, ultimul dintre aceștia fiind dl. ..., căruia i s-a încălcat dreptul la demnitate și de asemenea a fost obligat la preluarea unor sarcini care nu erau prevăzute în fișa postului.

7.9. Dna ... precizează faptul ca reclamata consideră și afirmă faptul că este o prefăcătorie boala de care suferă petenta.

7.10. Petenta solicită C.N.C.D să facă dreptate în situația sa, expusă prin sesizarea formulată.

7.11. Petenta înțelege să se folosească în demonstrarea susținerilor sale de xerocopii ale înscrisurilor:

- mail-ul trimis de dna. ... din luna noiembrie cu privire la desemnarea mea ca lucrător SSSM
- un extras din PV al Consiliului de conducere din 10.01.2018 în care i se aduc a cunoștință modificările din fișa postului său;
- fișa de post a petentei;
- adresa nr. 380/19.01.2018 prin care se solicită dovada înscrierii la cursul de SSM;

- adresa nr. 6504/27.10.2017 - sesizarea petentei cu privire la compartimentul dnei. manifestat în luna octombrie 2017

- certificatul de încadrare în grad de handicap cu programul individual de reabilitare și integrare socială.

7.12. La termenul de audiere în data de 26.03.2018, susținerile petentei au fost următoarele:

- a fost umilită și hărțuită la locul de muncă, lucrările sale fiind întoarse și refăcute;

- i-a fost interzis accesul la documente;

- are certificate de handicap grad mediu, document care este contestat de instituție;

-a fost jignită adresându-i-se următoarele cuvinte: “handicapată nenorocită”

7.13. La acest termen, 26.03.2018, petenta ca de altfel toate părțile implicate în prezentul dosar, au primit termen de a depune concluzii scrise, termen fixat în data de 15.04.2018.

7.14. În data de 12.04.2018, petenta a transmis către C.N.C. D. prin dna. avocat ...din cadrul Baroului București care a ales să o reprezinte **concluzii scrise în care a ținut să arate:**

- după termenul de audieri din data de 26.03.2018, dna..... a fost supusă unor presiuni inimaginabile din partea șefei de compartiment. Ca dovadă a acestei discriminări a reanalizat adresa nr. 1550 din 22.03.2018 a dnei...., șefa Compartimentului Resurse Umane, considerând-o o dovadă a susținerilor neadeverate a reclamatei în cauză, neadevăruri care se referă la:

- Angajarea sa inițială s-a făcut la Compartimentul achiziții publice, iar ulterior în urma reorganizării s-a dispus mutarea sa ca gestionar la magazine. Ulterior în baza unui concurs care a avut la bază o recalificare profesională, petenta a fost mutată” la Compartimentul Resurse Umane cu cod de ocupație COR, nedispunând de indulgență și ajutorul reclamatei, așa cum aceasta din urmă susține;
- Reclamata și-a schimbat atitudinea în momentul în care dna. ... a adresat o plângere conducerii cu privire la comportamentul reclamatei față de petentă. Ulterior sesizării formulate și adresate C.N.C.D.-ului de petentă și conducerea instituției și-a schimbat atitudinea față de petentă;
- Nu a refuzat niciodată sarcini de complexitate medie repartizate, lucrările ajungând pentru prima dată la șeful compartimentului și nu la petentă pentru ca aceasta să își poată alege;
- Fișa de medicina muncii nu relevă faptul că aceasta are aviz de împlinire a atribuțiilor de SSM, ci avizul de apt de muncă cu observațiile de supraveghere de către medical de familie și medical de specialitate. Atribuțiile de SSM impuneau petentei să urmeze cursuri de SSM, fapt care dna ... a specificat că nu este de acord, întrucât nu îndeplinea condițiile legale;
- Totodată fișele de SSM se completează de un angajat anume desemnat cu pregătire de specialitate și care îndeplinește condițiile cerute de legislația în vigoare. Despre acest fapt petenta a informat conducerea instituției prin adresa nr. 1174 din 07.02.2018, pe care o anexează;
- La promovarea din noiembrie 2017, având în vedere ca Secretariatul General al Guvernului abrogase proba cu interviu pentru promovarea personalului contractual din subordine, dna.a solicitat persoanei responsabile scoaterea probei și din procedura de promovare a personalului din cadrul CNCAN, fapt care a deranjat-o pe coordonatoarea Compartimentului Resurse Umane;
- Dna o acuză pe petentă în permanență că vrea să îi ia locul de când s-a întors din concediul medical, fapt pentru care reclamata face afirmația că “va avea grija ca petentă să nu promoveze”;

- Cu privire la concediile de odihnă luate de petenta subliniază că nu a dispărut în concedii, ci acestea erau luate pe baza programărilor aprobate de șeful Compartimentului Resurse Umane, în speță, dna. ...
- Compartimentului Resurse Umane și aprobate de președintele instituției, conform procedurii de efectuare a concediului;
- Corectarea lucrărilor petentei este o regulă impusă de dna ... în calitate de coordonator, iar referitor la modificarea lucrărilor sale, petenta susține că a reclamat-o face pentru a demonstra că nu știe să redacteze nicio lucrare din cele repartizate;
- Nu au existat lucrări cu termen depășit, cele două adeverințe la care face referire ca la lucruri cu termen depășit sunt 2 adeverințe pe care le-a repartizat la întoarcerea petentei din concediu și pe care nu a dorit să le semneze în calitate de coordonator pe motivul că nu a văzut statele, cu toate că nu era prima lucrare a petentei;
- Petenta subliniază că nu a avut niciodată probleme cu ierarhia;
- Petenta susține că nu a avut facilități din niciun punct de vedere având în vedere faptul că promovarea persoanei s-a făcut conform grilei de salarizare aferentă fiecărei funcții;
- Dna ... susține că nu a solicitat niciodată instituției vreun tratament preferențial în ce privește activitatea profesională;
- Petenta a anunțat fosta conducere a compartimentului de faptul că nu are acces la activitatea compartimentului și că i se dau doar lucrări de nivel mediu;
- Gratuitatea pe transport, scutirea de impozit și alte drepturi au fost acordate în baza Legii nr. 448/2006 și nu ca o favoare din partea instituției;
- Petenta susține că a formulat contestație pentru calificativul "bine" pe care l-a primit la evaluarea trecută, dar la care nu a primit răspuns până la data depunerii acestor documente scrise;
- În final petenta subliniază că cele relatate de dumneaei conduc la atragerea răspunderii civile și contravenționale sau penale, în condițiile legii conform dispozițiilor art. 2(11). De asemenea, solicită luarea de măsuri pentru că starea dânzei de sănătate este în continuă degradare. Totodată solicită ca prin soluția pe care o va pronunța CNCD în această cauză să îi determine pe reclamați la adoptarea unui comportament civilizată față de dânsa, aceasta însemnând un comportament fără hărțuiri, injurii, denigrări ce până în prezent au fost din abundență, fapte care le poate demonstra și cu înregistrări făcute după data de 26.03.2018. atașat acestor concluzii, petenta prin reprezentant av. ... a atașat:
 - copia adresei nr. 1174/07.02.2018, adresată Președintelui CNCAN;
 - copia cererii sale de concediu pe anul 2017;
 - copia fișei atribuțiilor petentei;
 - copii ale actelor medicale întocmite de persoanele în drept de a evalua sănătatea dnei ...
 - declarații date de colegi și foști colegi de serviciu, respectiv: dl.

8. Susținerile părții reclamate

8.1. Reclamata, ... a fost prezentă la termenul de audieri, însă în data de 22.03.2018 aceasta transmite ca răspuns la citația CNCD înregistrată sub nr. 1258/07.03.2018 punctul de vedere sub forma unei adrese înregistrate la C.N.C.D sub nr.1592/22.03.2018. În cuprinsul punctului de vedere reclamata susține următoarele:

- În data d 01.06.2017, prin examen, dna ... a fost mutată de la magazia din cadrul Direcției Economice la Compartimentul Resurse Umane

1. În anul 2010 a obținut un certificat de încadrare în grad de handicap accentuat, iar în anul 2017, gradul a fost modificat în mediu. Pe întreaga perioadă în care petenta a avut probleme de sănătate a fost înțeleasă de

2. Începând cu luna octombrie 2017 dna. ... și-a schimbat atitudinea, devenind foarte agresivă cu colegii și în mod special cu reclamata.

3. Petentei i s-au repartizat sarcini de serviciu cu complexitate medie ținând seama de starea de sănătate, fapt pentru care exercită și acum atribuții de grad inferior postului ocupat, dar nici așa nu își îndeplinește sarcinile de serviciu și nu respectă termenele stabilite, iar orice lucrare întocmită de dumneaei trebuie verificată și corectată frecvent, reclamata preluând o parte din activitățile acesteia suplimentar. Astfel, dna ... subliniază ca petenta a fost favorizată constant din anul 2010 și până în prezent, obișnuindu-se astfel.

4. Petenta s-a lansat într-o campanie de denigrare la adresa dnei. ... cu ocazia acțiunii de promovare a salariaților în anul 2017, instigând colegii de serviciu împotriva acesteia, informându-i pe aceștia că dna ... nu susține promovarea în instituție a acestora și că nu susține cauza acestora în fața conducerii, adevărul în problema nepromovării ridicată la acel moment fiind lipsa fondurilor în bugetul instituției sau faptul că șefii lor direcți nu au considerat oportună promovarea acestora.

5. În ultima perioadă de timp, petenta, dna ... nu a mai asigurat confidențialitatea datelor de personal, demarând discuții cu instituțiile ierarhic superioare vizând modificarea statutului de funcții al CNCAN și aplicarea regulamentului de promovare. Toate aceste acțiuni au condus la o lună întârziere în acordarea drepturilor bănești salariaților promovați. De asemenea, reclamata susține că petenta avea sarcină de serviciu modificarea Regulamentului intern din septembrie și nu a făcut-o și care nu este gata nici la momentul transmiterii acestei adrese.

6. Frecvent petenta "dispare în concedii de odihnă" sau medicale fără să anunțe conducerea instituției, reclamata fiind nevoită să o suplinească în activitate.

7. Reclamata susține că dna ...uzând de certificatul de handicap face doar ceea ce dorește și ce consideră dumneaei necesar, precizând că art. 75 din Legea nr. 448/2006 privind protecția persoanelor cu handicap, trebuie să oblige conducerea instituției să o favorizeze în detrimentul celorlalți angajați.

8. Reclamata subliniază că dna are probleme de subordonare ierarhică, nefiind capabilă să accepte ierarhia stabilită de conducerea instituției, ignorând –o pe reclamată și vorbind pe un ton neadecvat. Acest aspect a fost subliniat și susținut și în termenul de audiere din data de 26.03.2018.

9. În concluzie, reclamata subliniază ca doamna nu a fost niciodată discriminată de cineva din instituție, ba dimpotrivă a fost mereu favorizată și înțeleasă ca o persoană cu nevoi speciale. Dna ... înțelege reacția petentei ca o acțiune de rea-credință.

8.2. Reclamata în susținerea punctului său de vedere înțelege să se folosească de următoarele înscrisuri:

- reclamația nr. 792/07.02.2018 întocmită de dna.;
- fișa de aptitudine nr. 34/21.11.2017;
- contestația fișei de evaluare a performanțelor profesionale pentru anul 2017;
- solicitarea dnei de alocare a unui spațiu separat pentru desfășurarea activității;
- nota SMR privind stabilirea salariului dnei ... la numirea în funcția de consilier gr. II;

- Ordinul Președintelui CNCAN nr. 208/01.10.2015 privind stabilirea salariului la promovarea în funcția de consilier gr. I;
- copia cererii de acordare a 2 zile de concediu de odihnă;
- copia pontajului aferent lunii februarie 2018

9. În conformitate cu obiectul sesizării petentei a fost solicitat prin adresa nr. 1258/07.03.2018 și **un punct de vedere al Comisiei Naționale pentru Controlul Activităților Nucleare** (CNCAN) instituția unde își desfășoară activitatea atât petenta cât și reclamata. ***Comisia Națională pentru Controlul Activităților Nucleare prin reprezentantul său legal punct de vedere care a fost transmis prin adresa nr. 1546 din 20.03.2018 și care a fost susținut și cu ocazia audierilor de către Președintele acestei comisii, în persoana dlui Traicu Rodin. În cuprinsul acestuia se regăsesc următoarele:***

a.) dna ...este salariată CNCAN începând cu data de 07.06.2004, când a fost încadrată în conformitate cu studiile medii deținute în funcția de referent gradul III la Compartimentul de Investiții din cadrul direcției Economice a CNCAN. Începând cu data de 01.11.2004, dna. ...a trecut în funcția de magazioner, grad II, conform Ordinului Președintelui CNCAN nr. 326/24.09.2004. Începând cu data de 01.06.2007, dna.a fost promovată în funcția de referent gr. I la Compartimentul Resurse Umane (CRU). ulterior în data de 01.09.2012, a fost promovată în funcția de Consilier II, ca urmare a finalizării studiilor superioare, în sesiunea din iulie 2012, la Facultatea de Drept și Administrație publică, Universitatea Spiru Haret. Începând cu data de 01.10.2015, dna ...a fost promovată în funcția de Consilier I la Compartimentul Resurse Umane al CNCAN. Compartimentul Resurse Umane din 2010 și până în prezent a funcționat doar cu doi salariați, iar dna ...a fost coordonatorul Compartimentului de Resurse Umane începând cu data de 01.06.2007;

b.) urmare a problemelor de sănătate dna.Cernat a fost în concediu medical 18 luni, respectiv din luna ianuarie 2010 și până în luna iulie 2012, fiind totodată încadrată începând cu 12.05.2010 în grad de handicap accentuat. Abia în luna mai 2017 petenta a fost încadrată în grad de handicap mediu. Pe perioada cât petenta a fost în concediu, aceasta a fost înțeleasă și susținută atât de colegi cât și de conducerea instituției, neexistând niciun conflict cu colegii de muncă, CRU a funcționat doar cu unic salariat în persoana dnei.....

c.) la evaluarea profesională a dnei ...i-au fost dat calificative profesionale de foarte bine până în anul 2017, când a obținut calificativul "bine". De asemenea, dna ...a fost promovată chiar și numai după limita minimă de timp cerută de regulamentul în vigoare, în condițiile unei activități diminuate a acesteia în cadrul CRU.

d.) se subliniază faptul că dna. ...în perioada cât a fost în concediu medical și-a finalizat studiile, iar la întoarcerea în activitate nu și-a cerut reducerea timpului de lucru.

În luna octombrie 2017, a existat o situație conflictuală între dna ...și dna....., în calitatea acesteia de coordonator al CRU, datorată unor probleme profesionale. Dnai-a reproșat dnei ...faptul că:

- nu a respectat confidențialitatea datelor cu care a intrat în contact, cu ocazia organizării unui examen intern de promovare în CNCAN a 3 salariați. Atunci a avut loc un schimb de replici între cele două angajate, dna ...reproșându-i că este neglijentă profesional și că nu răspunde la sarcinile de serviciu trasate în cadrul CRU sau își îndeplinește îndatoririle la o calitate mai slabă (de exemplu Regulamentul intern CNCAN care se află în lucru la petentă din 27.09.2017 și este nefinalizat până la acel moment) – nu îi respectă deciziile de coordonator al CRU.
- nu anunță nici când pleacă în concediu, așa cum prevede ierarhia stabilită de conducerea CNCAN;
- face în așa fel încât unele lucrări să nu poată fi finalizate la timp sau programate corect

e.) Având în vedere această dispută, dna ...a făcut o sesizare la conducerea CNCAN înregistrată sub nr. 6504/27.10.2017.

Pentru că dna. ... nu a făcut solicitare către comisia de disciplină, conducerea CNCAN a acceptat ca petenta să se mute din biroul CRU și să se separe lucrurile curente ale acestui compartiment, în vederea stingerii conflictului. În același timp dna. ...a externalizat conflictul, prin discuțiile purtate cu alți salariați:(angajați și în prezent), dar și foști angajați cum ar fi: ...

f.) În prezent CNCAN este în proces de reorganizare internă, prin modificarea organigramei și a statului de funcții. În luna iulie 2017, angajatul Direcției Autorizării Utilizării Radiațiilor Ionizate din cadrul CNCAN care avea atribuții prevăzute în fișa postului de "Responsabil Sănătate și Securitate în Muncă" (SSM) a plecat din instituție, situație în care conducerea instituției în conformitate cu legislația în vigoare a luat hotărârea ca atribuțiile privind SSM să fie trecute la CRU, în scopul de a nu mai bloca un specialist din direcțiile tehnice cu aceste atribuții. Astfel Consiliul Conducerii CNCAN a hotărât numirea dnei. Cernat ca Responsabil SSM, decizie comunicată petentei prin adresa nr. 380/19.01.2018, urmând ca aceasta să se înscrie la cursul pentru obținerea atestatului prevăzut de legislația în vigoare, curs care urma să fie finanțat de CNCAN. Numirea ..s-a făcut la propunerea dnei....., cu precizarea că dna ... déjà ocupa funcția de secretar al acestei comisii prin Ordinul nr. 220/09.10.2017. În adresa nr.1174/07.02.2018, adresată de aceasta Președintelui CNCAN, dna. ...a sugerat că numirea sa nu s-a făcut cu îndeplinirea condițiilor legale, aceasta identificând alți salariați care ar corepunde acestei poziții. CNCAN a încheiat cu o firmă specializată un contract pentru prestarea activităților de SSM, conform Legii Securității și Sănătății în Muncă, aceasta trebuind să asigure toate activitățile specifice SSM. În această situație Responsabilul SSM al CNCAN are doar obligații limitate, ca în baza certificatului de studii absolvite pentru activități SSM să urmărească derularea în bune condiții a activităților contractuale cu firma "S.C. Corporation- Situații de Urgență S.R.L."

g.) În data de 14.03.2018, dnaîn calitate de Secretar al CSSM a convocat în ședință Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă, ședință la care au participat și salariații CNCAN și reprezentanții societății Corporation- Situații de Urgență S.R.L. În calitate prestatori ai serviciilor SSM. În baza punctului de vedere al Compartimentului Juridic din instituție înregistrat sub nr. 1320/06.03.2018 (anexat de CNCAN adresei 1546/20.03.201, 8.), conducerea instituției a luat hotărârea de modificare a fișei de post a dnei Cernat în sensul ca ocupantul postului să aibe și studii superioare tehnice, în conformitate cu Legea nr. 319/2006 a Securității și Sănătății în Muncă, având totodată absolvit cursul din domeniul SSM, astfel încât să preia toate atribuțiile de SSM, iar CNCAN să își diminueze efortul financiar prin renunțarea la externalizarea serviciilor de SSM către terțe societăți comerciale, atribuțiile de SSM fiind preluate integral de noul salariat al CNCAN, iar dnei. ..așa cum a solicitat, urmând să i se dea un alt post în cadrul CNCAN, conform pregătirii sale profesionale.

h.) În concluzie, președintele CNCAN subliniază următoarele:

- În ce privește *discriminarea conform art.75 din Legea nr. 448/2006 CNCAN consideră că nu au fost încălcate drepturile unei persoane cu handicap, ba mai mult chiar i-au fost create toate condițiile pentru exercitarea profesiei și pentru a-și rezolva problemele persoanele prin acordarea de învoiri și concedii pe perioade preferențiale.*
- *Nu i-au fost încălcate drepturile la demnitate în muncă, sănătate și securitate, neafectându-se dreptul la promovare și calificativele profesionale care au fost încurajatoare cu toate că activitatea acesteia era diminuată ca urmare a problemelor medicale.*

- Nu au existat acțiuni de hărțuire a petentei, având în vedere că discuțiile contradictorii avute de dna nu au implicat niciun fel de sancțiuni, calificativul profesional obținut fiind "bine".
- Nu există probe că i s-a încălcat dreptul la demnitate personală, așa cum prevede art.15 din O.G. nr. 137/2000.
- CNCAN acordă o atenție deosebită persoanelor cu dizabilități, având în vedere că:
 - A.) a angajat o astfel de persoană care își desfășoară activitatea în bune condiții, care s-a integrat în colectiv și care este respectat și apreciat;
 - B.) a aprobat lucrul cu program redus unui alt angajat pentru a-l permite acestuia îngrijirea unui copil cu probleme speciale, colectivul acceptând acest lucru ca pe un lucru absolut una
 - C.) **consideră că petiția formulată și înregistrată de dna la C.N.C.D nu este justificată, fiind determinată de stresul acumulat în timp de aceasta ca urmare a problemelor medicale și persoanele, probleme care sunt cuprinse și atestate de ultimul certificat medical prezentat de petentă și emis de medicul specialist în psihiatrie.**

i.) CNCAN înțelege să se folosească în susținerea afirmațiilor de următoarele documente, pe care le anexează punctului de vedere transmis: Adresa CNCAN către dna Cernat nr.380/19.01.2018; adresa CNCAN nr. 1345/07.03.2018; Ordin CNCAN nr. 220/09.10.2017; Punct de vedere Compartimentul juridic nr. 1320/06.03.2018; Adresa emisă de dna. ... către conducerea CNCAN nr. 792/06.02.2018; fișa postului nr. 431/04.07.2017 pentru postul de Consilier gr. I; P.V. ședință nr. 1481/RT/12.03.2018; Nota explicativă a dnei Ghnea Petruța, certificate medicale ale dneipentru luna ian-martie 2018.

V. Motivele de fapt și de drept

10. În fapt, Colegiul director urmează să analizeze sesizarea petentei în persoana doamnei care precizează în memoriul depus faptul că este o victimă a discriminării și hărțuirii la locul de muncă din partea doamnei....., consilierul din cadrul Compartimentului Resurse Umane din cadrul Comisiei Naționale pentru Controlul Activităților Nucleare fapte care îi provoacă grave probleme de sănătate și care durează de 7 ani, fără ca cineva din conducerea instituției să dispună vreo măsură.

11.. 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 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. 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.

11.1 Conform art. 2 alin.1 din O.G. 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, boală 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”*.

11.2. Având în vedere obiectul plângerii, Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie, trebuie să îndeplinească următoarele 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. 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 aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

11.3. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.(1) din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt **întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2** , alin.(1) din O.G. 137/2000.

11.4. 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.

11.5. În conformitate **cu jurisprudența Curtii Europene a Drepturilor Omului** (în continuare 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***

Scalambrino împotriva Italiei, 28 septembrie 1995, **Stubbings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

11.6. Colegiul director analizând situația în cronologia faptelor petrecute, constată următoarele:

- situația începe cu data de 07.06.2004 când dnadevine salariată CNCAN fiind încadrată în conformitate cu studiile medii deținute în funcția de referent gradul III la Compartimentul de Investiții din cadrul Direcției Economice a CNCAN. Începând cu data de 01.11.2004, dna. a trecut în funcția de magazioner, grad II, conform Ordinului Președintelui CNCAN nr. 326/24.09.2004.

- Începând cu data de 01.06.2007, dna. ...a fost promovată în funcția de referent gr. I la Compartimentul Resurse Umane (CRU).Ulterior în data de 01.09.2012, a fost promovată în funcția de Consilier II, ca urmare a finalizării studiilor superioare, în sesiunea din iulie 2012, la Facultatea de Drept și Administrație Publică, Universitatea Spiru Haret. Începând cu data de 01.10.2015, dna a fost promovată în funcția de Consilier I la Compartimentul Resurse Umane al CNCAN. Compartimentul Resurse Umane din 2010 și până în prezent a funcționat doar cu doi salariați, iar dna a fost coordonatorul Compartimentului de Resurse Umane începând cu data de 01.06.2007;

- Urmare a problemelor de sănătate dna.Cernat a fost în concediu medical 18 luni, respectiv din luna ianuarie 2010 și până în luna iulie 2012, fiind totodată încadrată începând cu 12.05.2010 în grad de handicap accentuat. Abia în luna mai 2017 petenta a fost încadrată în grad de handicap mediu. Aceste probleme petenta le descrie și recunoaște, susținând că în perioada 2010-2011 a fost în concediu medical de 18 luni pentru incapacitate temporară de muncă fiind diagnosticată cu cancer la sân și apoi cu cancer de tiroidă, toate aceste diagnostice necesitând tratament de 7 ședințe chimioterapie, 4 operații în 2011 și alte 3 în 2014 -2015, 21 de ședințe de radioterapie, 1 cură tratament cu iod radioactiv și numeroare investigații în urma cărora a fost încadrată în grad de handicap.

- Dna ... în perioada cât a fost în concediu medical și-a finalizat studiile, iar la întoarcerea în activitate nu și-a cerut reducerea timpului de lucru.

- În luna octombrie 2017, a existat o situație conflictuală între dna ...și dna..., în calitatea acesteia de coordonator al CRU, din cauza unor probleme profesionale, probleme pe care reclamata le adresează verbal dnei..., respectiv faptul că:

- nu a respectat confidențialitatea datelor cu care a intrat în contact, cu ocazia organizării unui examen intern de promovare în CNCAN a 3 salariați. Atunci a avut loc un schimb de replici între cele două angajate, dna ...reproșându-i că este neglijentă profesional și că nu răspunde la sarcinile de serviciu trasate în cadrul CRU sau își îndeplinește îndatoririle la o calitate mai slabă (de exemplu Regulamentul intern CNCAN care se află în lucru la petentă din 27.09.2017 și este nefinalizat până la acel moment) – nu îi respectă deciziile de coordonator al CRU.

- nu anunță nici când pleacă în concediu, așa cum prevede ierhia stabilită de conducerea CNCAN;

- Face în așa fel încât unele lucrări să nu poată fi finalizate la timp sau programate corect

. Având în vedere această dispută, dna ...a făcut o sesizare la conducerea CNCAN înregistrată sub nr. 6504/27.10.2017.Pentru că dna. Cernat nu a făcut solicitare către comisia de disciplină, conducerea CNCAN a acceptat ca petenta să se mute din biroul CRU și să se separe lucrurile curente ale acestui compartiment, în vederea stingerii conflictului.

- Ulterior, angajatul Direcției Autorizări Utilizare Radiații Ionizate din cadrul CNCAN care avea atribuții prevăzute în fișa postului de "Responsabil Sănătate și Securitate în Muncă" (SSM) a plecat din instituție, situație în care conducerea instituției în conformitate cu legislația în vigoare a luat hotărârea ca atribuțiile privind SSM să fie trecute la CRU, în scopul de a nu mai bloca un specialist din direcțiile tehnice cu aceste atribuții. Astfel

Consiliul Conducerii CNCAN a hotărât numirea dnei.ca Responsabil SSM, decizie comunicată petentei prin adresa nr. 380/19.01.2018, urmând ca aceasta să se înscrie la cursul pentru obținerea atestatului prevăzut de legislația în vigoare, curs care urma să fie finanțat de CNCAN. Colegiul reține că dna ...dējă era Secretarul Comisiei de SSM. În data de 14.03.2018, dna ... în calitate de Secretar al CSSM a convocat în ședință Comitetul de Securitate și Sănătate în Muncă, ședință la care au participat și salariații CNCAN și reprezentanții societății Corporation- Situații de Urgență S.R.L. În calitate de prestatori ai serviciilor de sănătate și securitate în muncă (SSM). În baza punctului de vedere emis de Compartimentul Juridic din instituție înregistrat sub nr.1320/06.03.20118 (anexat de CNCAN adresei 1546/20.03.2018), conducerea instituției a luat hotărârea de modificare a fișei de post a dnei. ... în sensul că ocupantul postului să aibe și studii superioare tehnice, în conformitate cu Legea nr. 319/2006 a Securității și Sănătății în Muncă, având totodată absolvit cursul din domeniul SSM, astfel încât să preia toate atribuțiile de SSM, iar CNCAN să își diminueze efortul financiar prin renunțarea la externalizarea serviciilor de SSM către terțe societăți comerciale, atribuțiile de SSM fiind preluate integral de noul salariat al CNCAN, iar dnei..., așa cum a solicitat, urmând să i se dea un alt post în cadrul CNCAN.

11.7 Colegiul director ia act de faptul că faptele sesizate de petentă, respectiv conflictul dintre dna ...și petentă nu au legătură decizia de numire a acesteia ca și reprezentant SSM, decizia fiind luată de către Compartimentul Juridic al CNCAN, dânsa având deja funcția de secretar al Comisiei SSM și inițiind o ședință a acestei comisii ulterior comunicării deciziei de numire a sa ca reprezentant SSM.

11.8 Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriu invocat de petentă, respectiv handicapul de grad mediu și fapta sesizată .

11.9 Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținută o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petentă și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării și dispunerii de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, respectiv modul de desfășurare a concursului și a anulării lucrării scrise.

11.10. Colegiul director dispune că aspectele sesizate de petent 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 și anume lipsește raportul de cauzalitate între criteriul invocat de petentă și fapta sesizată.

11.11. Din analiza obiectului petiției, raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, neexistând legătura de cauzalitate între presupusul criteriu (cel al persoanelor cu handicap) și faptă, nefiind încălcat principiul nediscriminării. Lipsa unui element constitutiv al faptei de discriminare duce în mod direct la inexistența acestei fapte. Prin urmare, Colegiul director decide faptul că, în cazul semnalat de către petentă, nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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. Faptele prezentate nu sunt fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr.137/2000 (lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și fapta reclamată) privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.
2. O copie a prezentei hotărâri se va transmite 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

DINCĂ Ilie – Membru

GHEORGHIU Luminița – Membru

HALLER Istvan – Membru

JURA Cristian – Membru

LAZĂR Maria - Membru

POPA Claudia Sorina – Membru

SANDU Tatiana Veronica – Membru

**Red-Motivata:CJ/PCS
Data 18.02.2019**

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 faptelor de discriminare și sancționarea tuturor formelor de discriminare și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.