



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

Autoritate de stat autonomă

București, Piața Valter Măcăineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: support@cncd.org.ro

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 180 din 09.05.2018

Dosar nr: 562/2017

Petiția nr: 5652/26.10.2017

Petentă: ...

Reclamat: ...

Obiect: hărțuire pe criteriul divergenței privind munca de calitate

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele, domiciliul și domiciliul procedural al petentei

1.

I. 2. Numele și domiciliul procedural al reclamatului

2.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta consideră hărțuire reorganizarea activității angajatorului.

III. Citarea părților

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

5. Petentei i s-a solicitat să-și completeze petiția arătând obiectul petiției, partea reclamată pentru fiecare capăt de cerere, totodată s-a invocat din oficiu excepția lipsei obiectului raportat la prevederile **O.G. nr. 137/2000**, fiind solicitată arătarea criteriului de discriminare.

6. Părțile au fost citate pentru data de 06.02.2018 (filele 50-51 din dosar) la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD).

7. La audierea din 06.02.2018 părțile s-au prezentat.

8. Cu ocazia audierii s-au solicitat concluzii scrise de la părți.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

9. Prin petiția înregistrată la CNCD cu **nr. 5652/26.10.2017** (filele 1-10 din dosar) petenta arată următoarele aspecte:

- în momentul în care o colegă a intrat în concediu de creșterea copilului, a primit mai multe sarcini de serviciu;
- a sesizat angajatorului că este suprasolicitată;
- la data de 25.08.2016 a întocmit un referat pentru angajarea sau detașarea unei persoane;
- deși s-a detașat o persoană la data de 25.08.2016 situația nu s-a schimbat;
- a refuzat să semneze statele de plată;
- a fost detașată o nouă persoană;
- cele două persoane nu au avut fișă de post;
- în luna ianuarie 2017 a fost întrebată de conducere privind salariile angajaților;
- a refuzat să uniformizeze salariile;
- în data de 08.06.2017 i s-a luat calculatorul cu datele necesare desfășurării activităților, sub pretextul că angajatorul are nevoie de unele informații din calculator;
- când a solicitat directorului remedierea situației a fost poftită afară din birou;
- s-a format o comisie ad-hoc;
- a refuzat să accepte un alt calculator fără datele necesare exercitării atribuțiilor de serviciu;
- a fost mutată într-un alt birou;
- a dorit să clarifice situația însă nu a primit răspuns la adrese;
- activitatea ei a fost mutată către Direcția economică.

A depus la dosar înscrisuri (filele 11-42) din dosar.

10. Prin completarea petiției înregistrată la CNCD cu **nr. 6390/04.12.2017** (filele 44-49 din dosar) petenta precizează partea reclamată (directorul instituției angajatoare), considerând că motivul hărțuirii ar fi faptul că petenta a dorit să lucreze în mod profesionist.

Susținerile reclamatului

11. Prin adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 565/05.02.2018** (filele 52-53 din dosar) reclamatul arată că petiția nu are nici o legătură cu o eventuală faptă de discriminare, este o simplă înșiruire de evenimente. Arată că petiția este lipsită de obiect.

A depus la dosar înscrisuri (filele 54-83 din dosar).

12. Reclamatul, prin concluziile scrise înregistrate la CNCD cu **nr. 965/20.02.2018** (filele 84-85 din dosar), menține cele arătate anterior.

V. Motivele de fapt și de drept

13. Colegiul director constată că între părți există un conflict de muncă, petenta susținând că a fost supusă unor condiții nefavorabile de muncă, iar ulterior sarcinile ei

de muncă au fost transferate, împreună cu calculatorul ei, altor persoane din cadrul instituției, directorul instituției susținând că măsurile luate au fost necesare pentru buna desfășurare a activităților desfășurate.

14. În analiza cauzei, Colegiul director unește excepția lipsei obiectului petiției cu fondul.

15. **O.G. nr. 137/2000**, la art. 2 alin. 1 prevede: „Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

16. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

17. În analiza criteriului, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a arătat: „art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva acelora 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” (**Clift împotriva Regatului Unit**, 13 iulie 2010, §55).

18. Petenta a considerat că hărțuirea ei s-a datorat faptului că a dorit să lucreze în mod cât mai profesionist. Colegiul director constată că instanțele de judecată, analizând hotărârile emise de CNCD, au arătat în mod constant că o angajată nu poate invoca ca și criteriu de discriminare divergența de opinie privind modul în care sarcinile de serviciu trebuie efectuate. În caz contrar, orice angajat, motivând că are părerea că ar trebui să-și îndeplinească altfel atribuțiile de serviciu, ar putea lucra după bunul plac, iar în cazul tragerii la răspundere ar putea invoca discriminarea, ceea ce ar pune în imposibilitate orice instituție să mai desfășoare o activitate conform nevoilor pentru care respectiva instituție a fost creată.

19. În consecință, faptele sesizate nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**.

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. faptele sesizate nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 din **O.G. nr. 137/2000**;

2. o copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —

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

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

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

SANDU TATIANA VERONICA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării: 10.05.2018

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.

Red.: Haller István