



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

București, Piața Valter Mărăcineanu 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. 475
Din data de 16.08.2017

Dosar nr.: 347/2016

Petiția nr.: 3068/17.05.2016

Petent: ..

Reclamată: .

Obiect: neasigurarea condițiilor adecvate pentru desfășurarea activității

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

I.1.1. .

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.2.1. . Direcția de Sănătate Publică Teleorman.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul reclamă faptul că reclamata, în calitate de director executiv al instituției angajatoare, refuză în mod constant să-i asigure condițiile normale de muncă, hărțuindu-l moral obsesiv și discreditându-l profesional.

III. Procedura de citare

3.1. 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, s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Prin adresele înregistrate cu nr. 3068 și 3178 din 19.05.2016 părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Colegiu, la data de 31.05.2016.

3.3. Colegiul director a invocat, din oficiu, excepția de neкомпetență materială a Consiliului.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Petentul a solicitat, în lunile noiembrie și decembrie 2014, februarie 2015 și mai 2016, prin mai multe adrese, alocarea resurselor materiale necesare desfășurării activității din fișa postului, primind în ianuarie 2015, prin proces verbal și fișă de evidență, birou, scaun și corp mobil cu 3 sertare.

4.1.2. Acesta susține că Directorul executiv .. a interzis predarea către petent a oricăror rechizite de birou, că a exercitat asupra lui acțiuni de violență și agresivitate psihologică, de discreditare profesională, hărțuire morală obsesivă, fapte ce au avut ca rezultat afectarea stării de sănătate fizică și în principal psihică.

4.2. Susținerile părții reclamate

4.2.1. Reclamata invocă, față de faptele reclamate de către petent că s-ar fi petrecut în 2014, excepția de tardivitate.

4.2.2. În ceea ce privește susținerea petentului că nu i se asigură, la locul de muncă condiții optime pentru a-și desfășura activitatea, reclamata arată că acesta menține la locul de muncă o atmosferă neadecvată desfășurării activității, acesta depunând 19 plângeri penale și civile atât împotriva ei, cât și a celorlalți angajați. Numai de la începutul anului 2016, 12 salariați au plângeri penale și există 9 reclamații la diverse instituții.

4.2.3. Cererile invocate de către petent, prin care ar fi solicitat resurse materiale pentru desfășurarea activității, nu există, așa cum rezultă din copia registrului de intrare – ieșire.

4.2.4. Petentului nu i-a fost alocat un calculator întrucât acesta nu exista, în această situație aflându-se și alți 14 angajați (inspectori cu activitate de teren) care folosesc un număr de 3 calculatoare pentru redactarea rapoartelor, situație generată de lipsa bugetului alocat instituției.

4.2.5. În data de 03 mai 2016 petentului i-a fost alocat un calculator ce a aparținut unui alt angajat, acesta refuzând primirea atât a adresei cât și a calculatorului.

4.2.6. Față de hărțuirea morală invocată de către petent, reclamata arată că nu a avut nicio comunicare verbală cu acesta din 2011, fiind discreditată constant de petent, prin diverse petiții, cereri, plângeri și acțiuni.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director reține că petentul invocă o discriminare la locul de muncă prin neacordarea drepturilor în ceea ce privește condițiile de muncă.

5.2. În drept, față de excepția de necompetență materială invocată din oficiu, Colegiul respinge această excepție reținând spre soluționare petiția.

5.3. Față de excepția de tardivitate invocată de către reclamată, coroborat prevederilor art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director reține că „(1) *Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei*”. Corelativ circumstanțierii faptelor de discriminare rațiune tempore, termenul prevăzut în art. 20 alin.1 este un termen de procedură, reprezentând intervalul de timp înăuntrul căruia trebuie îndeplinit actul de sesizare al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la săvârșirea unor fapte sau acte de discriminare. Din interpretarea alin.1 al art. 20, Colegiul Director reține că legiuitorul a instituit un termen legal, circumscris unui interval determinat de timp, în speță, de un an de zile, care începe să curgă de la data

săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință petentul de săvârșirea ei, constituind astfel un termen peremptoriu.

5.4. Or, față de aspectele reținute mai sus în raport cu introducerea petiției înregistrate la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu nr. **3068 din 17.05.2016**, Colegiul observă că, față de modalitatea în care este redactată plângerea și susținerile petentului, unele fapte deduse soluționării respectiv cererile nr.108/14.11.2014, nr.293/02.12.2014, nr.695/22.12.2014 și nr.763/16.02.2015 s-au produs în perioada 2014 - 2015.

5.5. În raport cu competențele sale statuate prin O.G. nr. 137/2000 republicată, Colegiul constată că, de la data respectivelor acte sau fapte, respectiv a datei de la care putea lua la cunoștință petentul de aceste fapte, inclusiv a consecințelor subsecvente ce s-au produs ulterior și data cererii sale adresate Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (**17.05.2016**) s-a depășit în mod vădit termenul legal prevăzut de art. 20 alin.1 din O.G. nr. 137/2000. Ca atare, Colegiul urmează să admită excepția tardivității introducerii plângerii pentru faptele ce fac obiectul cererilor menționate mai sus.

5.6. Analizând celelalte fapte reținute în petiție, Colegiul Director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, 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 persoanele plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

5.7. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.**

5.8. Potrivit articolului 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, “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”, Colegiul Director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind 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) Tratatul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

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

5.9. Astfel, raportat la cele de mai sus, Colegiul trebuie să analizeze dacă prin tratamentul aplicat petentului i s-a încălcat un drept recunoscut de lege, în baza unui criteriu interzis, fără o justificare obiectivă, comparativ cu alte persoane aflate pe poziție de egalitate.

5.10. Față de încălcarea dreptului privind condițiile normale de muncă, invocat de petent, Colegiul constată că acesta nu invocă niciun criteriu în baza căruia s-ar fi produs această diferențiere. Chiar dacă, în cuprinsul art.2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, se regăsește sintagma "orice alt criteriu", acesta trebuie identificat. Sintagma a fost introdusă pentru ca enumerarea criteriilor să nu fie una limitativă, putându-se identifica în analiza petiției și alte criterii decât cele enumerate în cuprinsul textului legal, dar aceste criterii trebuie să fie identificabile și definitorii pentru producerea unei fapte de discriminare. Trebuie să existe o legătură de cauzalitate între criteriile identificate și faptele de discriminare sesizate.

5.11. Raportat la faptele descrise de către petent nu poate fi reținut un criteriu în baza căruia reclamata nu i-a acordat drepturile legale. Or, așa cum se arăta mai sus, pentru constatarea unei fapte de discriminare este necesar ca cele patru elemente să existe. În prezenta speță, Colegiul director nu reține criteriul în baza căruia petentul a fost discriminat.

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. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată;
2. Se va răspunde petentului în sensul celor hotărâte;

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VIII. 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

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA – Membru

Motivată/redactată: **A.C.F./V.C.M.**

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.