



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 482
din 13.07.2016.

Dosar nr. 700/2015
Petiția nr. 7574/02.12.2015
Petent:
Reclamat:Primar

Obiect: tratament hărțuitor aplicat petentei de către reclamat la locul de muncă.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petenților

I.1.1.....

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1...- Primar

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1 Petenta susține că, este hărțuită la locul de muncă de către partea reclamată, pe motivul absentării de la locul de muncă din cauza unei anchete desfășurate de DNA. Petentei, ia fost anulată de către judecător, măsura de arestare pentru 30 de zile cerută de către procuror, iar partea reclamată nu a ținut cont de acest gest al magistratului considerând-o vinovată.

III. Procedura de citare

3.1 Prin adresa înregistrată cu nr. 7574/29.03.2016, a fost citat doamna ... în calitate de petentă, pentru data de 26.04.2016. Procedură legal îndeplinită.

3.2 Prin adresa înregistrată cu nr.1872/29.03.2016, a fost citat domnulîn calitate de reclamat pentru data de 26.04.2016. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petenților

4.1 Petenta susține că, partea reclamată conduce Primăria sectorului 3 în calitate de primar interimar, și îi emite ca urmare a unei absențe nemotivate de la locul de muncă Dispoziția nr.1372/12.11.2015 cu suspendarea de drept a raportului de serviciu. Absențele

de la locul de muncă, fiind cauzate ca urmare a măsurii reținerii preventive a petentei de către DNA. Petenta, declară că; "în noaptea de 06.11.2015, s-a emis un mandat de reținere de 24 de ore, cu solicitarea de arestare pentru 30 de zile, contestat la instanță și admis ca nefondat. Propunerea de arestare pentru 30 de zile a Parchetului de pe lângă ICCJ-DNA, a fost respinsă ca nefondată și anulată". Ca urmare a absențelor de la locul de muncă a petentei (trei zile lucrătoare), partea reclamată îi suspendă contractul individual de muncă, printr-o dispoziție. Iar prin Dispoziția nr.1408/20.11.2015, petenta este detașată până în data de 31.12.2015, la Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 4, pe funcția de Șef serviciu, la intervenții în situație de abuz, neglijare, trafic, migrație, repatriere și telefonul copilului". Acest serviciu, presupune din partea petentei un efort prea mare, implicând prezența la lucru 24 cu 24 de ore, lucru ce-l înrăutățește starea de sănătate, fiind suferindă de guse polinodulară-adenom toxic, cu intervenție chirurgicală tiroidectomie totală sub tratament permanent.

4.2 Ca urmare a acestui comportament al reclamatului, petenta consideră că, este hărțuită la locul de muncă, pentru fapte ca; "...schimbarea locului de muncă după 21 de ani, ce implică un volum de muncă mult mai mare, iar petenta fiind bolnavă, acuzații nefondate de infracțiune, refuzul primirii în audiență, etc".

Susținerile părții reclamate

4.3 Partea reclamată arată că, petenta ocupă o funcție de conducere de Șef serviciu din data de 09.12.2013 și până în prezent. Reclamantul susține că, în cadrul aparatului de specialitate al Primarului sectorului 4, dintr-un total de 284 de persoane angajate, 181 sunt femei cu vârste diferite cuprinse între (23-29 ani=7 femei, 30-39 ani=37 femei, 40-49 ani=66 femei, 50-59 ani=57 femei și 60-61 ani= 14 femei). Iar petenta, nu apare înregistrată în cadrul Primăriei sectorului 4 cu concediu pentru incapacitate temporară de muncă, mai mult, la controlul de medicina muncii, a fost declarată apt de muncă". Potrivit referatului pentru detașarea petentei, reiese necesitatea detașării acesteia în cadrul unui alt serviciu, (Serviciului intervenții în situație de abuz, neglijare, trafic, migrație, repatrieri și telefonul copilului). Postul la care a fost detașată petenta era vacant, iar ocuparea acestuia prin concurs ar fi implicat un proces de lungă durată.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1 Colegiul CNCD reține că, petiția așa cum a fost formulată relevă o situație în care, petenta acuză o hărțuire la locul de muncă.

5.2 Ca urmare, Colegiul director, dispune investigații la fața locului, pentru a se purta discuții cu părțile implicate în petiție. La sediul Primăriei Sector 4, în sala de consiliu, echipa de investigație a purtat discuții cu următoarele persoane: D-na.... – Șef Serviciul resurse umane; Dl. – primar interimar. Doamna a susținut că petenta are salariul mai mare cu 25% la locul de muncă unde a fost detașată (Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 4 – Serviciul Intervenții în Situații de Abuz, Neglijare, Trafic, Migrații, Repatriere și telefonul Copilului) față de locul de muncă din cadrul Primăriei Sector 4 (șef Serviciul de Autorizări Comerciale). Detașarea petentei nu trebuie văzută ca o sancțiune. Detașarea a fost efectuată, în urma solicitării directorului acelei instituții care se află în deficit de personal. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., reclamantul a susținut următoarele: "situația are legătură cu dosarul COLECTIV în care acesta este martor iar petenta este suspectă. Prin urmare, nu poate oferi nicio informație echipei de investigație întrucât organele de urmărire penală nu permit divulgarea vreunei informații legate de acest dosar". Echipa de investigație a ținut să-i precizeze reclamatului faptul că, dosarul C.N.C.D. în

care s-a dispus efectuarea investigației nu are nicio legătură cu dosarul COLECTIV ci are legătură și privește exclusiv presupuse fapte de discriminare săvârșite de dânsul în calitate de primar interimar al Sectorului 4 împotriva petentei. Reclamatul și-a menținut poziția chiar și după ce echipa de investigație i-a adus la cunoștință faptul că devin incidente prevederile art. 26 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare în sensul aplicării primarului interimar a unei amenzi contravenționale pentru refuzul colaborării cu echipa de investigație. Partea reclamată, nu a mai dorit să coopereze cu agenții constatatori și a încheiat discuția.

Raportat la definiția discriminării, astfel cum este reglementată în O.G. nr.137/2000, republicată, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la una dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată. Colegiul director, potrivit înscrisurilor depuse la dosarul cauzei constată că, petenta invocă un tratament defavorizant cu privire la activitatea sa la locul de muncă ca urmare a unei anchete desfășurate de către Direcția Națională Anticorupție ce viza un grup de angajați ai Primăriei sectorului 4. Suspendarea raporturilor de muncă prin Dispoziția nr.687/09.05.2016, petenta o consideră nefondată venită ca urmare a unui comunicat făcut public de către DNA în presă, cu privire la anchetarea acesteia și nu în urma unui document oficial emis de către instanța de judecată. În urma nelegalității administrării probelor de către organele de cercetare penală, instanța a formulat un alt termen de judecată, fără a se înțelege că este vinovată. Partea reclamată declară că, detașarea petentei pe un post de conducere în cadrul unui serviciu din cadrul biroului de (intervenții în situație de abuz, neglijare, trafic, migrație, repatriere și telefonul copilului), s-a produs ca urmare a necesității ocupării postului; "...postul la care a fost detașată petenta era vacant, iar ocuparea acestuia prin concurs ar fi implicat un proces de lungă durată". "Mai mult, detașarea petentei neavând un scop ascuns de îndepărtarea acesteia din cadrul serviciului în care lucra anterior. Iar prin Dispoziția nr.687.09.05.2016 cu data de 05.05.2016, raporturile de serviciu ale petentei se suspend de drept, conform art. 94, alin.1, lit. m, din Legea nr.188/1999, privind Statutul funcționarilor publici, ca urmare a trimiterii în judecată pentru săvârșirea unei infracțiuni de serviciu, respectiv complicitate la abuz în serviciu". În opinia petentei, apartenența politică a acesteia, opusă partidului din care face parte reclamatul a fost un factor de răzbumare din partea acestuia, iar pe fondul evenimentelor ulterioare incidentului de la "Clubul Colectiv din 30.10.2015, s-a dorit înlăturarea sa din cadrul primăriei. Petenta mai susține că, reclamatul știa de boala de care suferă și pentru care trebuie să se îngrijească potrivit unui tratament special, mutându-i activitatea în cadrul unui alt serviciu, ce implica un efort cu un volum de muncă mult mai mare. Pe de altă parte reclamatul susține că, petenta nu apare înregistrată în cadrul Primăriei sectorului 4 cu incapacitate temporară de muncă, și în urma controlului de medicina muncii, a fost declarată aptă de muncă". Astfel, petenta în obiectul petiției expune o serie de evenimente, acte abuzive care s-au produs împotriva sa de către partea reclamată.

Așadar, Colegiul director constată că în prezenta speță, nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin.1), din O.G nr.137/2000, modificată. O atare prezumție permite cel puțin a se presupune că între un criteriu interzis și fapta părții reclamate, există un raport de cauzalitate ce determină un tratament mai puțin favorabil între părți, prin comparabilitate.

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 de voturi ale membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit prevederilor art. 2 alin.1), din O.G nr.137/2000, modificată

2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

a)

b).

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:

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

ISTVAN HALLER – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MANOLE PETRE FLORIN – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Notă: 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**.

Redactat C.J. - Membru Colegiul Director CNCD