



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. 590 din data de 18.10.2017

Dosar nr. 218/2016

Petiția nr. 1821/25.03.2016

Petent: ...

Reclamat: ..

Obiect: conflict de muncă pe baza hărțuirii petentei.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele și domiciliul procedural al petentului

..

2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta susține că, partea reclamată o discriminează la locul de muncă, creându-i un cadru discriminator și hărțuitor.

III. Procedura de citare

4. Prin adresa înregistrată cu nr.1821.22.04.2016, a fost citată doamna ... pentru data de 09.05.2016. Procedură legal îndeplinită.

5. Prin adresa înregistrată cu nr.2619.22.04.2016, a fost citată doamna . . pentru data de 09.05.2016. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Petenta susține că, este hărțuită de către partea reclamată la locul de muncă. La data de 21 iulie 2015, după ce s-a întors în activitatea pe care o desfășura în cadrul Penitenciarului ..., din concediu de creștere și îngrijire copil, a fost pusă de către partea reclamată, să-și reînnoiască cererea pentru programul de lucru decalat,

cuprins între orele (8.00-16.00). În data de 30 iulie 2015, petenta a solicitat concediu de odihnă pentru susținerea tezei de doctorat și nu i s-a aprobat. În consecință, a solicitat un concediu de studiu și nici așa nu i s-a aprobat, sugerându-i-se de către partea reclamată, solicitarea unui concediu fără plată. Petenta susține că, conducerea penitenciarului, prin domnul Director a aprobat cererea pentru concediu de studii înaintată, dar partea reclamată în calitatea sa de Șef ierarhic superior, tot nu dorea să-l aprobe. A existat o perioadă în care s-au scos posturile vacante de Șef - serviciu în sistemul penitenciar, ocazie cu care petenta și colega sa de serviciu .. și-au anunțat candidatura. Din acel moment, tensiunile dintre cele două părți ce fac obiectul sesizării, au început să crească: "...reclamata și-a manifestat preferința față de colega cu care urma să candidez, spunând că: .. este pregătită, știe multe pe care tu nu ai cum să le știi doar din legislație, este foarte conștiincioasă și nu are probleme cu copiii așa cum ai tu". Petenta declară că, a avut loc un exercițiu de tragere în perioada în care se afla în concediu de odihnă și a fost convocată pentru poligon, "Am participat la exercițiu, după care am plecat acasă, fiind în concediu de odihnă. Colegii mi-au spus că m-am prezentat degeaba, fiind scutită din punct de vedere a problemelor de sănătate".

7. Petenta, a susținut examenul pentru ocuparea postului de Șef serviciu, iar după ce s-a întors la serviciu, i s-a comunicat o atenționare scrisă, înregistrată sub nr. B2/33411/10/2015. Petenta reclamă faptul că, atenționarea în cauză, relatează o serie de lucruri false și nedovedite, iar când a solicitat o discuție cu conducerea penitenciarului, domnul director a replicat: "să-și rezolve amiabil conflictul, că doar sunt prietene!".

8. Petenta declară că, partea reclamată a săvârșit un abuz în serviciu prin comportamentul diferențiat aplicat, înainte de întoarcerea sa din concediul de creștere și îngrijire copil: "...nu am fost numită în funcția pe care o promovasem în urma concursului de șef serviciu, iar doamna .. a rămas pe funcție în continuare conform deciziei pe unitate. În această situație, tot eu eram chemată și trasă la răspundere pentru activitatea subordonaților și pusă în gardă că voi fi sancționată dacă greșesc eu și subalternii". "După revenirea mea din concediu în luna iulie 2015, partea reclamată îmi subminează constant autoritatea profesională în fața subordonaților. Adesea, la afirmațiile mele domnia sa dă dezaprobat din cap, încercând să sugereze subordonaților că ceea ce spun eu nu este corect sau nu are bază legală...". Petenta este de părere că, acest tip de comportament al angajatorului, este identificat în psihologie și denumit ca hărțuire morală(mobbing). "Mobbing-ul reprezintă hărțuire psihologică la locul de muncă pe o perioadă dată, de cel puțin șase luni, din partea unuia sau mai multor angajați asupra unui alt angajat, prin diverse modalități: atacul la persoană ori împiedicarea victimei de a se exprima, persoana este întreruptă din discuții, se încearcă intimidarea ei, este amenințată, agresorul se adresează într-o manieră superioară, desconsiderarea față de ceilalți colegi și atacul reputației acesteia, desconsiderarea în fața colegilor și afectarea reputației acesteia, umilirea și izolarea față de ceilalți angajați, atitudinea ostilă/atacurile frecvente sub formă critică și jignitoare".

Petenta arată că, conform art. 39, alin. 1, lit. (e), din Codul muncii: "salariatul are dreptul la demnitate în muncă...". "Condițiile de muncă în care îmi desfășor activitatea sunt sub nivelul minim de respect, în spațiul clubului și în birou există gândaci și ploșnițe deși s-a făcut dezinsecție. Nu există cabinet de asistență socială",

și în egală măsură i se încalcă și dreptul salariatului la un tratament egal față de ceilalți colegi de serviciu”.

Sușinerile părții reclamate

9. Partea reclamată declară că, petenta a făcut o sesizare către Administrația Națională a Penitenciarelor, în data de 17.03.2016 și înregistrată sub nr.150918/23.03.2016. În urma sesizării, la sediul Penitenciarului ... s-a deplasat o echipă din partea administrației centrale, pentru efectuarea unei anchete de specialitate. Partea reclamată aduce la cunoștința Colegiului director faptul că, ocupă de la data de 12 mai 2012 funcția de Șef birou Asistență Socială. În cursul anului 2015 în cadrul Penitenciarului ..., s-a efectuat o evaluare realizată de Corpul de Control al Ministrului Justiției, care a nu a atras vreo sancțiune. După nașterea primului copil al petentei, în anul 2011 relația dintre cele două părți din dosarul cauzei a devenit foarte apropiată, petenta solicitându-i o serie de servicii, cum ar fi: “Pe parcursul anilor cât petenta a fost în concediu de creștere copil, m-a rugat, în repetate rânduri, să-i fac o serie de comisioane. Să-i aduc de la birou diferite documente pentru decontarea medicamentelor, să i le depun la secretariat și să mă asigur că-i sunt aprobate, să-l depun declarații de avere și interese și solicitări exclusiv personale: cumpărare de miere și de parfumuri de la colegi etc”. “Mai mult, petenta uneori însoțită de copii, ori de soțul acesteia, au participat la o serie de evenimente în cadrul familiei mele, respectiv ziua mea de naștere, s-au ziua fiului meu de naștere, ori petreceri organizate între membrii de familie”. “Am anunțat-o pe petentă cu privire la derularea unor cursuri, programe de formare”.

În acest sens, partea reclamată dorește să arate că, împreună cu petenta se aflau într-o bună relație, iar problemele profesionale nu au interferat niciodată cu cele de prietenie. “Programul de lucru al penitenciarului este de la 7,30-15,30 și la revenirea petentei la birou din concediu de creștere și îngrijire copil, a înaintat o cerere către conducerea unității, pentru modificarea programului, pe care am vizat-o fără rezerve”. Referitor la concediul de odihnă, reclamata menționează că, acesta, se aprobă pe baza H.G nr. 1946/2004 și se programează până la data de 15 decembrie a anului în curs. Cu privire la concediile de odihnă ale petentei, partea reclamată declară că, le-a avizat mereu pozitiv, de câte ori au fost solicitate. “Cu privire la solicitarea angajaților să muncească în perioada de sâmbătă-duminică, conform OMJ nr.2199/2011, directorul unității poate dispune, derularea de programe și activități socio-educative în zilele de repaos săptămânal sau în perioada sărbătorilor legale”. “...petenta a semnat că este de acord cu derularea programului în tura 10-18 și în zilele de repaos săptămânal”. Iar până la revenirea la muncă a petentei, în cursul anilor 2014-2015 reclamata susține că, i-a transmis personal prin e-mail (procedurile de lucru, Decizii ANP, Programe de asistență socială destinate deținuților, Ghiduri de bune practici, Legea de funcționare a Asistenței Sociale).

10. Cu privire la anunțul de scoatere la concurs a postului de Șef serviciu asistență socială reclamata declară că, a avut o atitudine deschisă, încurajând ambii asistenți sociali să participe la concurs.

În conformitate cu prevederile legale în vigoare, personalul penitenciarului după un grafic aprobat de conducerea unității, participă la sesiuni de tragere cu arma: “...nu am atribuții și responsabilități în organizarea, planificarea sau coordonarea sesiunilor de tragere. Nu am chemat-o personal din concediu de odihnă la nicio sesiune de tragere cu arma, iar conform pontajului pe unitate, de la revenirea în

activitate, petenta a beneficiat de concedii de studii, odihnă, învoiri, concedii medicale, a participat la stagii de pregătire profesională...”, "...pe parcursul derulării activității profesionale, petenta nu a respectat prevederile legale ce reglementează modalitatea de întocmire și completare a documentelor de lucru, a manifestat un interes scăzut pentru respectarea exigențelor impuse de mediul carceral, încălcând norme și proceduri legale, fiind evaluată la finalul anului 2015 cu calificativul *bine*". "Petenta, nu a respectat exigentele legale în ceea ce privește introducerea deținuților în programul derulat de ea, scoțând din secția de deținere un deținut, pe care, l-a inclus în grupul terapeutic, fără a avea aprobările factorilor de conducere..., astfel că și-a depășit limita de competență profesională, prevăzută de codurile deontologice specifică profesiilor de asistent social și psiholog".

Partea reclamată susține că petenta, a încercat mereu să creeze și să mențină tensiuni la nivelul serviciului, exprimându-și părerea rău intenționat cu scopul de a crea divergențe între aceștia: "veți fi victime colaterale..., pregătește-te să preiei funcția de director adjunct, că .. nu o să mai fie mult timp...", "cu toate aceste fapte săvârșite de ea, nu a fost niciodată marginalizată și nici exclusă de la ședințele de lucru ale serviciului, iar buna mea credință, comportamentul profesional și deontologic, poate fi probat prin procese verbale de ședință...". Partea reclamată relatează că, petenta în mai multe rânduri, nu și-a îndeplinit sarcinile de serviciu în mod corespunzător cu centralizarea datelor privind activitatea proprie și completarea corespunzătoare a documentelor de lucru, pentru transmiterea raportării la ANP. Mediul penitenciar se remarcă ca un sistem cu atribuții și responsabilități specifice ce impune cerințe ridicate de profesionalism și responsabilitate și în opinia reclamatei, greșelile petentei nu sunt "mici erori inerente", ci neglijențe care au fost de natură să producă consecințe juridice, fie în sensul acordării unor drepturi nelegale deținuților, fie prin neacordarea respectivelor drepturi, iar prin aceste abateri de la desfășurarea activității penitenciare, unitatea putea fi trasă la răspundere din cauza petentei. Ca atare, partea reclamată consideră că, sesizarea petentei este nefondată, nefiind discriminată, sarcinile de serviciu nu pot reprezenta temeiul unor acuzații de discriminare și hărțuire.

V. Motivele de fapt și de drept

11. Colegiul director al CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care, petenta după ce s-a întors din concediu de creștere și îngrijire copil, a fost supusă la un tratament discriminator și hărțuitor la locul de muncă de către partea reclamată.

Potrivit definiției 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 unul 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. 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.

12. Astfel se poate considera discriminare;

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept
- dreptul să fie justificat

Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.(1, din O.G.137/2000, cu modificările și completările ulterioare, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. 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, 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, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care, tratamentul să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat aplicat, trebuie să aibe 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.

13. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminare, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România, sau cele prevăzute de legislația națională, după cum dispune și O.G nr. 137/2000, modificată, precum și Protocolul nr. 12 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art., alin. 1, "Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege...".

Analizând speța de față, în acord cu elementele faptelor de discriminare, precum sunt prevăzute de actul normativ O.G nr. 137/2000, modificat, Colegiul director trebuie să analizeze următorul aspect: "dacă a existat un tratament diferențiat care a avut loc prin hărțuirea petentei la locul de muncă, după ce aceasta s-a întors la birou, din concediul de creștere și îngrijire copil".

14. În raport cu aceste aspecte evidențiate, Colegiul director observă că petenta, relatează o serie de fapte petrecute la locul de muncă, după data întoarcerii sale în activitate (21 iulie 2015). Ca atare, petenta consideră că, faptele de solicitare din partea reclamatei de a mai completa o adresă către conducerea unității în privința actualizării cererii de decalare program a acesteia, precum și refuzul primirii cererii de concediu de odihnă, urmat de concediul de studiu pentru susținerea tezei de doctorat constituie fapte de hărțuire. Pe de altă parte, reclamata susține că i-a aprobat de fiecare dată, toate cererile adresate conducerii, cu scopul de a învăța pentru susținerea tezei de doctorat ori a examenului de trecere pe funcția de Șef serviciu asistență socială. Petenta susține că, reclamata în mod vădit și-a arătat preferința pentru contracandidata sa pe postul menționat anterior și prin acest lucru, nu i s-a aprobat cererea de concediu aferent activității sale de învățare pentru examen, "...reclamata și-a manifestat preferința față de colega cu care urma să candidez, spunând că: .. este pregătită, știe multe pe care tu nu ai cum să le știi doar din

legislație, este foarte conștiincioasă și nu are probleme cu copiii așa cum ai tu“. În consecință, reclamata declară cu referire la concediul de odihnă faptul că, acesta se aprobă pe baza H.G nr. 1946/2004 și se programează până la data de 15 decembrie a anului în curs, deci bine stabilite de dinainte și că nu s-a arătat de rea credință în raport cu aceasta *“avizându-le pozitiv, de câte ori au fost solicitate”*. Conducerea unității penitenciare prin directorul său, a fost înștiințată că există un conflict între cele două părți, și nu a dorit să intervină în mod conciliator, ci doar a îndemnat la împăcare și să se rezolve amiabil conflictul. Partea reclamată susține că erau într-o relație de prietenie în anii anteriori, sărindu-i în ajutor petentei, ori de câte ori i s-a cerut; *“să-i aduc de la birou diferite documente pentru decontarea medicamentelor, să i le depun la secretariat și să mă asigur că-i sunt aprobate, să-i depun declarații de avere și interese și solicitări exclusiv personale: cumpărare de miere și de parfumuri de la colegi etc”*. Petenta, pentru a arăta strânsa prietenie în care se aflau relatează că, au participat împreună la o serie de evenimente în cadrul familiilor lor, (sărbătorirea zilelor de naștere ale acestora și ale copiilor etc). Când i se cereau petentei să întocmească rapoarte și cereri/solicitări pentru diferite situații ce țin în mod strict de activitatea profesională, aceasta trebuia să le aducă la îndeplinire. Toate aceste fapte pe care le reclamă petenta în opinia reclamatei, țin de natura activității muncii și care, trebuie să se îndeplinească pentru a nu cădea sub natura sancțiunilor; *“...pe parcursul derulării activității profesionale, petenta nu a respectat prevederile legale ce reglementează modalitatea de întocmire și completare a documentelor de lucru, a manifestat un interes scăzut pentru respectarea exigențelor impuse de mediul carceral, încălcând norme și proceduri legale, fiind evaluată la finalul anului 2015 cu calificativul bine”*.

În consecință, partea reclamată arată că, împreună cu petenta se aflau într-o bună relație de prietenie, iar problemele profesionale nu au interferat niciodată cu aceasta, din contră, nu a fost trasă la răspundere în mod drastic atunci când situația chiar a impus-o. Din cauza sa, unitatea penitenciară putea fi pasibilă la sancțiuni în cadrul sistemului penitenciar și chiar nu au fost luate măsuri în consecință; *“Petenta, nu a respectat exigentele legale în ceea ce privește introducerea deținuților în programul derulat de ea, scoțând din secția de deținere un deținut, pe care, la inclus în grupul terapeutic, fără a avea aprobările factorilor de conducere..., astfel că și-a depășit limita de competență profesională, prevăzută de codurile deontologice specifică profesiilor de asistent social și psiholog”*.

Reiterând faptul că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis invocat de persoana în cauză, Colegiul observă că nu se regăsesc elementele constitutive ale încălcării unui drept recunoscut de lege, ca urmare a art. 2 alin.1) din O.G. nr. 137/2000, republicată (nu există legătură de cauzalitate între criteriu și fapta de discriminare imputată reclamatei, neexistând o situație comparabilă cu alți colegi de serviciu).

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, (nu există legătură de cauzalitate între criteriu și fapta de discriminare imputată reclamatei, neexistând o situație comparabilă cu alți colegi de serviciu).

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

-

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, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC– Membru

DINCĂ ILIE– Membru

THEODORA BERTZI– Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

JURA CRISTIAN– Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA- Membru

SANDU VERONICA TATIANA – Membru

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.

Redactat G.L și R.O