



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 355 din 29.04.2020

Dosar nr.: 590/2019

Petiția nr.: 46906/12.08.2019

Potent: I

Reclamată: U.A.T. Municipiul .. prin Primar în funcție

Obiect: discriminare în domeniul muncii și exercitării profesiei

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

..

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

U.A.T. Municipiul .., județ .

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

Discriminare și hărțuire la locul de muncă, exercitate de conducătorul instituției, în speță primarul

III. Procedura de citare

2. 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, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, prin intermediul adreselor nr. 4690/22.08.2019 și 4837/22.08.2019, a citat părțile pentru data 16.09.2019.

3. Prin intermediul aceleiași adrese, Colegiul director a invocat din oficiu excepția necompetenței C.N.C.D. pentru aspectele ce țin de aplicarea măsurilor administrative disciplinare, analizarea legalității administrative, aspectele de natură abuzivă, atribuții care revin spre competență soluționare instanțelor de judecată.

4. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

5. Potentul, încadrat pe funcția publică de execuție de consilier juridic al Direcției Poliția Locală – Compartimentul Juridic Activitate Poliție Locală, din cadrul aparatului de specialitate al Primarului reclamat, se consideră discriminat de către reclamat, din pricina convingerilor sale și a experienței sale dobândite în 20 de ani în profesie.

6. Astfel, petentul sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării în legătură cu primirea unei sancțiuni disciplinare, dispusă de reclamat, în 26.06.2019, pe care o contestă, considerând-o abuzivă și nelegală întrucât nu respectă prevederile legale. Totodată, prin dispunerea acesteia, petentul consideră ca fiind o probă a discriminării și a hărțuirii la care este supus.

7. În urma primirii sancțiunii disciplinare de muștrare scrisă, reclamatul a solicitat petentului rapoarte de activitate de la începutul anului și, în urma primirii documentelor, i-a pus în vedere completarea acestora cu specificarea duratei corespunzătoare fiecărei activități în parte, în opinia petentului, lucru imposibil de realizat deoarece activitatea desfășurată nu poate fi normată. Din aceste considerente, petentul consideră că atitudinea reclamatului este una șicanatorie, rău-voitoare, cunoscând dinainte realitatea de a nu putea da curs solicitării. Intenția reclamatului avea finalitatea de îndepărtare a petentului din cadrul sistemului, pentru că i se părea incomod.

8. Petentul susține că, deși a formulat cererea de efectuare a concediului de odihnă din timp, într-un timp rezonabil, respectând planificarea anuală a concediilor, ținând cont și de vacanța instanțelor judecătorești (activitatea acestuia fiind în relație cu acestea), a fost singurul angajat care a primit refuz. Revenind ulterior, cu aceeași solicitare, nu a mai primit nici un răspuns din partea reclamatului. Motivul neaprobării concediului de odihnă, comunicat de reclamat, a fost solicitarea de soluționare a 30 de dosare pentru Comisia de Urbanism, Amenajare Teritoriu și Juridic, deoarece a existat un număr mare de solicitări. Termenul de soluționare a dosarelor a fost de două săptămâni de la primirea notei.

9. Față de soluționarea înaintată de Primar pentru soluționarea celor 30 de dosare, Direcția Poliția Locală a formulat un răspuns, în conținutul căruia se susținea faptul că această sarcină nu putea fi îndeplinită de către această structură, în lipsa competenței raportată la ansamblul atribuțiilor și sarcinilor de serviciu ce incumbă postului de consilier juridic la nivelul compartimentului respectiv.

10. La primirea acestui răspuns, deși era semnat atât de petent, în calitate de funcționar executant, cât și de directorul executiv, reclamatul l-a sancționat doar pe petent, prin muștrarea scrisă, menționată anterior. Mai mult, petentul a fost singurul sancționat disciplinar în raport cu cei care aveau atribuția de soluționare în termen a acestor 30 dosare.

11. Prin notele de completare și de precizare, primite din partea petentului, înregistrate cu nr. 5164/09.09.2019, petentul aduce la cunoștința Consiliului refuzul primarului de a-i semna și elibera o adeverință de salariat, în care se menționau date care atestau durata activității, salariul, vechimea în muncă, în meseria de specialitate care îi erau necesare la Casa Națională de Asigurări de Sănătate.

12. O altă situație discriminatorie și de hărțuire pe care o sesizează petentul este aceea că reclamatul i-a blocat accesul în biroul său, i-a înlocuit yala, i-a mutat calculatorul, urmând ca petentul să-și desfășoare activitatea la o altă adresă, fără acordul său, la sediul Direcție Management Fiscal și Control Venituri, unde ar fi urmat să-și desfășoare activitatea, în lipsa unei note scrise de delegare a atribuțiilor.

13. Petentul concluzionează că atitudinea reclamatului este discriminatorie, de hărțuire, șicanatorie, vizează excluderea acestuia din structura organizatorică.

14. Colegiul director, pentru clarificarea aspectelor, a solicitat echipei de investigații din cadrul structurii de specialitate a C.N.C.D. să desfășoare o investigație la sediul reclamatei.

Sușinerile reclamatei

15. Reclamatul, în punctul său de vedere, înregistrat cu nr. 5326/16.09.2019, invocă excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, considerând că aplicarea măsurilor administrativ disciplinare aplicate funcționarilor publici, analizarea legalității actelor administrative sunt de competența instanțelor judecătorești.

Constatările echipei de investigații a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării

16. Echipa de investigație a contactat petentul și s-a deplasat la locul de muncă al acestuia, la sediul Poliției Locale ..., unde a purtat discuții cu acesta și un martor propus de petent.

Potentul:

17. Potentul a început activitatea în cadrul Primăriei .. în anul 1998, consilier juridic direcția juridică, direcție în cadrul căreia funcționau patru angajați. A fost directorul Direcției Juridice până în anul 2016, când direcția juridică a fost desființată. Odată cu desființarea direcției au fost angajați un număr mare de consilieri juridici (11-12) și au fost distribuiți pe toate direcțiile din cadrul U.A.T. ... Potentul a fost mutat consilier juridic la Poliția locală ..., precum și fostul său coleg din cadrul fostei Direcții Juridice din cadrul U.A.T. ..., care a fost mutat la Direcția de Asistență Socială.

18. Acesta bănuiește că acest conflict în care se află cu dl primar a debutat pe fondul unor discuții controversate având ca obiect competența de soluționare a unor dosare aflate în lucru la Direcția de Urbanism și care le-au fost distribuite în marea lor majoritate lui (potentului) cât și celui alt consilier juridic cu experiență în cadrul Primăriei).

19. Urmare a acestor discuții controversate, în primă fază, a constatat refuzul primarului de a-i mai semna delegațiile sau împuternicirile, după caz, necesare pentru reprezentarea U.A.T. .. în fața instanței de judecată.

20. Prin adresa nr 43110 din 26.06.2019, primarul a procedat la solicitarea rapoartelor de activitate pentru perioada ianuarie – iunie 2019, întocmite pe zile cu precizarea activităților desfășurate și cu precizarea intervalelor orare corespunzătoare fiecărei activități desfășurate în parte. Potentul susține că această solicitare reprezintă tratament diferențiat deoarece, pe de o parte, el nu se mai află în subordinea directă a primarului fiind subordonat directorului Poliției Locale și, pe de altă parte, aceste rapoarte de activitate nu au fost solicitate de către primar pentru toți angajații, atât din U.A.T. .. cât și din Direcția Poliția Locală ..., ci doar lui, în mod expres, așa cum reiese din adresa nr 43110/26.06.2019 atașată la dosar.

21. În ceea ce privește Dispoziția nr 1382/26.06.2019, privind sancționarea sa disciplinară cu mustrare scrisă, act administrativ pe care îl consideră profund nelegal, deoarece a fost emis fără constituirea Comisiei de disciplină și fără precizarea faptei sau a faptelor săvârșite care ar putea atrage sancțiunea dispusă, după constituirea Comisiei de disciplină și analizarea măsurii privind sancțiunea disciplinară, această sancțiune a fost anulată în cadrul comisiei.

22. Consideră că sancționarea sa s-a realizat abuziv, prin discriminare în raport de persoanele care se fac cu adevărat vinovate de nesoluționarea în termen a celor 30 de dosare (cereri) care i-au fost repartizate spre soluționare, alte sancțiuni nefiind aplicate altor persoane în aceasta privință. A formulat contestație, în termen legal și în procedură prealabilă în acord cu prevederile art.23 alin.2 coroborat cu alin.1 lit. c) din H.G. nr.1344/2007, modificată și completată ulterior, însă, și de acea dată, s-a lovit de abuzul primarului care, în loc să dea curs dispozițiilor legale și să înainteze contestația către Comisia de disciplină, în termen de 5 zile, a ales să rămână în pasivitate și să nu respecte procedura, cu scopul de a trage de timp în favoarea rămânerii definitive a sancțiunii aplicate, pe motiv de necontestare și pe acest fond, să poată aplica ulterior cea mai grea sancțiune disciplinară, respectiv destituirea din funcție.

23. Petentul învederează echipei de investigație refuzul Primarului Municipiului .. manifestat în legătură cu semnarea și eliberarea adeverinței de salariat/asigurat, solicitare care a fost înregistrată cu nr.51652/31.07.2019.

24. În data de 14.08.2019, venind la serviciu, a constatat că se află în imposibilitatea de a mai intra în biroul în care își desfășura activitatea, întrucât yala a fost înlocuită (cheia nu se mai potrivea), momentul fiind precedat de solicitarea venită din partea Primarului Municipiului .. prin intermediul Directorului Executiv al Direcției Poliția Locală că trebuie să elibereze acel birou și să-și ia toate obiectele personale, precum și calculatorul de birou (unitatea centrală, monitorul, tastatura și mouse-ul) și să se prezinte la sediul din Șos. ., la Direcția Management Fiscal și Control Venituri, unde ar fi urmat să-și desfășoare activitatea.

25. Petentul i-a solicitat Directorul Executiv al Direcției Poliția Locală să-i explice dacă știe despre ce este vorba și dacă-i poate prezenta vreun înscris care să ateste că trebuie să părăsească acel birou sau să i se interzică accesul în acel birou (vreun înscris care să ateste dacă i-a încetat raportul de serviciu, dacă i-a fost suspendat raportul de serviciu, dacă a fost mutat în cadrul altei structuri funcționale din aparatul de specialitate al primarului, dacă a intervenit vreo sancțiune disciplinară sau vreun caz prevăzut de lege care să justifice această schimbare).

26. În data de 31.07.2019, aflându-se la medic, a solicitat telefonic la Serviciul Resurse Umane din cadrul aparatului de specialitate al Primarului Municipiului .. întocmire și înaintarea spre semnare de către conducătorului instituției, a unei adeverințe de salariat, necesară eliberării concediului medical, solicitare care a fost înregistrată cu nr.51652/31.07.2019.

27. Pe fondul refuzului primarului de a-i semna adeverința și de a o elibera, a revenit cu adresa înregistrată cu nr.53311/07.08.2019 prin care a solicitat precizarea motivelor pentru care a înțeles să nu-i semneze adeverința înregistrată cu nr.51652/31.07.2019 și faptul că înțelege să solicite în continuare eliberarea acelei adeverințe pentru care există obligația legală de a o elibera. Primarul Municipiului .., pe lângă aroganța manifestată prin a-i reproșa :„ce să faci cu acea adeverință?" și continuând „ca să-ți iei un concediu medical pe care, bănuiesc, că nu-l meriți", a conchis prin a-i replica că o va semna când va avea timp.

28. Încălcarea dreptului la concediul de odihnă anual prin refuzul explicit și discriminatoriu de aprobare a exercitării acestui drept; Prin cererea înregistrată cu nr.47607112.07.2019 petentul a solicitat efectuarea unui număr de 14 zile din concediul de odihnă anual, Primarul Municipiului .. a formulat răspunsul înregistrat cu nr.R47607/15.07.2019 prin care i se

comunica că nu a fost aprobată efectuarea concediului de odihnă în perioada 29.07.2019-16.08.2019, întrucât ar fi avut ca sarcină de serviciu soluționarea unui număr de 30 de dosare pentru Comisia de Urbanism, Amenajare Teritoriu și Juridic (potrivit notei interne înregistrată cu nr.40909/18.06.2019).

29. Prin Nota internă amintită mai sus și adresată Direcției Poliția Locală - Compartiment Juridic Activitate Politie Locală, li se aducea la cunoștință că, avându-se în vedere numărul mare de cereri aflate în lucru la nivelul Compartimentului Juridic Activitate Urbanism și Amenajare a Teritoriului, li se înaintau spre soluționare un număr de 30 de dosare (cereri), cu termen de soluționare de două săptămâni de la primirea Notei interne, prin întocmirea unui raport juridic necesar dezbaterii în cadrul Comisiei Urbanism, Amenajarea Teritoriului și Juridică.

30. Răspunsul Direcției Politia Locală cu privire la această solicitare, înregistrat cu nr.R.40909/24.06.2019 a fost în sensul că, potrivit caracteristicilor specifice activității de poliție locală soluționarea dosarelor înaintate prin întocmirea rapoartelor de specialitate nu poate fi realizată din cauza lipsei de competență a acestei structuri funcționale raportată la ansamblul atribuțiilor și sarcinilor de serviciu ce încumba postului de consilier juridic la nivelul Compartimentului Juridic Activitate Politic Locală din carul Direcției Poliția Locală. Ca urmare a acestui răspuns, a fost sancționat cu mustrare scrisă prin Dispoziția nr.1382/26.06.2019.

31. Efectuarea concediului de odihnă a fost solicitată prin cererea înregistrată cu nr.47607/12.07.2019 în termen rezonabil, potrivit planificării/programării existente la nivelul Direcției Politia Locală și mai mult decât atât în perioada de vacanță la nivelul instanțelor judecătorești.

32. Ulterior, în procedură prealabilă, a solicitat revenirea asupra măsurii de neaprobare a cererii de concediu, anexând solicitării înregistrate cu nr.48552/18.07.2019 și o nouă cerere de concediu de odihnă înregistrată cu nr.48473/17.07.2019, la care nu a primit niciun răspuns până la data formulării petiției înregistrată la C.N.C.D.

Martorul propus de petent:

33. A început activitatea în cadrul Primăriei în anul 2016, în cadrul Direcției Juridice din cadrul UAT ..., direcție formată din 4 angajați, al cărei director era petentul. După desființarea Direcției Juridice a rămas singurul consilier juridic din primărie, iar din 2017 a fost repartizat în cadrul Compartimentului de Achiziții pe aceeași funcție de consilier juridic.

34. Din 01.02.2019 a fost repartizat la Direcția de Asistență Socială cu sediul separat de cel al Primăriei, în str ., .. jud ..

35. În cazul său, primarul a luat măsura solicitării rapoartelor de activitate întocmite zilnic și cu precizarea intervalului orar corespondent efectuării fiecărei activități ca urmare a refuzului de a prelua spre rezolvare un dosar datând din 2017 care avea termen de finalizare de două săptămâni, dosar ce i-a fost repartizat în anul 2019 în iunie. Date fiind aceste considerente a refuzat să primească acel dosar, temându-se de eventuale sancțiuni pentru nerezolvarea lucrării la termen.

36. A primit și el un volum mare de dosare de la Direcția Urbanism, dosare rămase nelucrate de consilierii juridici ai direcției și care au fost distribuite ulterior către câțiva dintre consilierii juridici din cadrul altor direcții din U.A.T. ...

37. Pe parcursul anului 2019 n-a îndrăznit să solicite concediul de odihnă, temându-se să nu fie refuzat așa cum s-a întâmplat în cazul petentului.

38. Consideră că primarul are în general o atitudine dictatorială nefiind deschis dialogului și săvârșește abuzuri în serviciu, abuzuri care au fost contestate atât la Instituția Prefectului, Agenția Națională a Funcționarilor Publici, cât și în instanța de judecată.

39. Echipa de investigație s-a deplasat la sediul UAT ... Jud ., unde a purtat discuții cu:

40. **viceprimar**

41. **președintele comisiei de disciplină;**

42. Reclamatul nu s-a putut prezenta la discuții cu echipa de investigație, absența sa fiind motivată de viceprimar prin volumul mare de lucru din cadrul U.A.T. ..., prezența în cadrul mai multor comisii, precum și deplasări în țară.

Viceprimar al Municipiului ..

43. Cunoaște situația de fapt și consideră că refuzul petentului de a prelua lucrările altor compartimente și direcții din cadrul U.A.T. ..., este nejustificat având în vedere că este cel mai vechi consilier juridic din cadrul primăriei și ca atare ar trebui să-i fie mult mai ușor să le rezolve decât celorlalți consilieri juridici, majoritatea fiind angajați după 2017 și neavând aceeași experiență cu petentului.

44. Există un volum foarte mare de lucru în cadrul U.A.T. ..., mai ales în domeniul cadastral, Direcția de Urbanism și Amenajare a Teritoriului deși având 2 consilieri juridici nu poate face față volumului de muncă. Astfel s-a dispus din partea primarului repartizarea dosarelor către celelalte direcții din cadrul UAT .., fiecărui consilier juridic (în număr total de 14 consilieri juridici) repartizându-i-se un număr de dosare de urbanism, avându-se în vedere la stabilirea acestui număr și experiența în domeniu a fiecăruia dintre ei.

Președintele comisiei de disciplină

45. Lucrează din 2017 în cadrul UAT ..., cunoaște că petentul a fost sancționat cu mustrare scrisă prin dispoziția nr 1382/26.06.2019, dar susține că analizând contestația, membrii comisiei au constatat că măsura disciplinară a mustrării scrise dispusă prin dispoziția nr. 1382/26.06.2019 a fost aplicată cu nerespectarea dispozițiilor art. 78 alin. (3) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, dispoziții preluate prin art. 493 alin. (3) din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ (act normativ care a abrogat Legea nr. 188/1999), invocat mai sus și așadar, aplicarea sancțiunii mustrării scrise prin dispoziția nr. 1382/26.06.2019 a avut loc fără ca în prealabil să se desfășoare cercetarea disciplinară a faptei și audierea funcționarului în cauză.

46. În atare condiții, comisia de disciplină, în baza dispozițiilor art. 23 alin. (1) lit. c, a propus anularea sancțiunii mustrării scrise aplicate prin dispoziția nr. 1382/26.06.2019.

47. Susține mențiunile făcute de dl viceprimar cu referire la volumul de muncă din cadrul Direcției de Urbanism și Amenajare a Teritoriului și consideră că dosarele nelucrate au fost repartizate către toți consilierii juridici din cadrul UAT ...

48. Există o sesizare a primarului înregistrată cu nr 56949/26.08.2019 prin care se solicită

comisiei de disciplină analizarea și soluționarea faptei săvârșite de petent în legătură cu întocmirea rapoartelor de activitate pentru perioada ianuarie-iunie 2019.

49. Susține că au existat și în trecut solicitări privind efectuarea de rapoarte de activitate și depune la dosar documente doveditoare.

Constatările echipei de investigație

50. În urma discuțiilor purtate, echipa de investigație a reținut următoarele:

51. Există acțiuni și măsuri luate de către primarul municipiului .. care pot conduce la interpretarea acestora ca fiind tratament diferențiat aplicat petentului, din care enumerăm:

52. Refuzul nejustificat de a-i fi eliberată o adeverință de salariat necesară dobândirii concediului medical.

53. Petentului i-a fost aplicată sancțiunea disciplinară cu mustrare scrisă prin dispoziția nr 1382/26.06.2019, ulterior anulată de comisia de disciplină pentru nerespectarea dispozițiilor art. 78 alin. (3) din Legea nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, dispoziții preluate prin art. 493 alin. (3) din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ (act normativ care a abrogat Legea nr. 188/1999), aplicarea sancțiunii mustrării scrise prin dispoziția nr. 1382/26.06.2019 făcându-se fără ca în prealabil să se desfășoare cercetarea disciplinară a faptei și audierea funcționarului în cauză.

54. Petentului i-a fost refuzată nemotivat și abuziv cererea efectuării concediului de odihnă, fapt reținut de instanța de judecată în Sentința civilă nr 1162/2019 pronunțată de Tribunalul Constanța, la pagina 8 : “Astfel, refuzul pârâtului de a aproba reclamantului efectuarea concediului de odihnă motivat de faptul că are sarcini de serviciu nerezolvate pe de o parte, iar concediul poate fi efectuat până la finele anului, constituie un act abuziv, astfel că cererea reclamantului este admisibilă din această perspectivă”.

55. Din vizita făcută de echipa de investigație la sediul Direcției Poliția Locală din cadrul UAT .., acolo unde petentul își desfășoară activitatea, la indicarea petentului și în prezența martorului indicat de acesta, echipa de investigație a constatat că biroul din care petentul a fost evacuat este încuiat și neutilizat, nefiind repartizat altor lucrători din cadrul structurilor U.A.T. ...

56. Sesizarea primarului nr 56949/26.08.2019 prin care se solicită comisiei de disciplină analizarea și soluționarea faptei săvârșite de petent în legătură cu întocmirea rapoartelor de activitate pentru perioada ianuarie-iunie 2019, are caracter de tratament diferențiat, deoarece nu se bazează pe fapte certe care ar putea atrage sancțiuni disciplinare ci pe suspiciuni, așa cum reiese chiar din contextul ei: “ întrucât existau suspiciuni și informații că acesta petrece mare parte din timpul de lucru în alte locuri decât în biroul repartizat, motivând de fiecare dată faptul că se prezintă la sediul Primăriei pentru a discuta cu colegii probleme de serviciu.”

57. Solicitarea expresă formulată prin adresa nr. 51707 din 01.08.2019 prin care se învederează Directorului executiv al Direcției Poliția Locală, ca petentul să depună raportul de activitate complet și detaliat pe ore pentru fiecare zi lucrătoare, apare în absența altor solicitări nominale sau fără a se fi făcut o solicitare generală în acest sens pentru toți angajații U.A.T. ..., poate fi interpretată ca fiind tratament diferențiat aplicat exclusiv petentului.

58. Mai mult decât atât, o solicitare făcută la 26.06.2019, având ca obiect refacerea rapoartelor de activitate zilnică pentru o perioadă anterioară lungă de 6 luni (ianuarie-iunie

2019), motivată după cum urmează: petentul ”a depus rapoartele de activitate aferente lunilor ianuarie - mai 2019. Motivat de faptul că acestea din urmă au fost depuse într-o manieră foarte succintă, prin adresa nr.44521 din 02.07.2019, în calitate de conducător al instituției am solicitat completarea rubricilor aferente duratei în care a fost efectuată fiecare atribuție de serviciu cuprinsă în raportul de activitate, pentru a avea o imagine de ansamblu clară asupra timpului petrecut în realizarea acestora.”; apare ca fiind imposibil de îndeplinit, având în vedere perioada lungă de timp pentru care petentul trebuie să-și amintească durata pe care și-a desfășurat fiecare activitate în parte, reținută de reclamat ca neîndeplinire a sarcinii de serviciu și care prin urmare a atras o cercetare disciplinară a petentului, conform sesizării nr 56949/26.08.2019 din care au fost extrase citatele de mai sus.

59. În ceea ce privește stabilirea unui criteriu de discriminare, petentul susține că odată cu schimbările survenite în organigrama U.A.T. ..., din vechea structură Direcția Juridică au rămas doar doi angajați, amândoi fiind supuși aceluiași tratament diferențiat, cei doi reprezentând așa numita ”vechea gardă”, petentul indică drept criteriu de discriminare “...orice alt criteriu..” conform dispozițiilor art.2 alin 1 din Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare .

V. Motivele de fapt și de drept

60. Pe cale de excepție, în conformitate cu prevederile art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008 potrivit căroră, „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției”, Colegiul urmează să analizeze excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării raportat la O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, invocată din oficiu, pentru aspectele ce țin de aplicarea măsurilor administrative disciplinare, analizarea legalității administrative, aspectele de natură abuzivă, atribuții care revin spre competență soluționare instanțelor de judecată. Astfel, Colegiul director a admis această excepție, urmând să analizeze petiția pe fond.

61. În fapt, Colegiul director urmează să analizeze în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și constituie hărțuire. În fapt, petentul sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, considerându-și dreptul la muncă îngrădit de către angajatorul său.

62. Petentul susține că reclamatul l-a discriminat, l-a hărțuit, pe criteriul convingerilor. Discriminarea și hărțuirea s-au manifestat printr-o serie de acțiuni menite să-l facă să demisioneze precum: aplicarea unor măsuri disciplinare anulate ulterior din pricina nerespectărilor prevederilor legale în materie, refuzul eliberării unei adeverințe care-i era necesară la medicul de familie, refuzul aprobării concediului de odihnă atribuindu-i sarcini suplimentare, care nu-i reveneau acestuia, culminând cu blocarea accesului în biroul în care petentul își desfășura activitatea și mutarea acestuia într-un al sediu, prin voință unilaterală, fără acordul petentului.

63. În drept, 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”.

64. O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții :

65. Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)

66. Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.

67. Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege; tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

68. Colegiul director analizează faptele sesizate și din perspectiva hărțuirii care este reglementată de art. 2 alin 5 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și soluționarea tuturor faptelor de discriminare astfel: ”Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.”

69. Colegiul director a analizat petiția, având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare și de hărțuire, reținând criteriul de discriminare invocat de petent, cel al convingerilor.

70. Colegiul director, din documentele depuse la dosar, precum și din constatările echipei de investigații ale Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării la sediul Primăriei Municipiului ..., constată că au existat măsuri prin care asupra petentului s-au exercitat acțiuni de discriminare și de hărțuire, fiindu-i lezat dreptul la muncă, exercitarea profesiei precum și cel al demnității umane.

71. Prin acțiunile repetitive ale reclamatului, cele prin care i s-a refuzat dreptul de efectuare a concediului de odihnă programat, refuzul aprobării unei adeverințe din partea angajatorului, necesare la accesul la serviciile de sănătate, aplicarea sancțiunii disciplinare, anulate din pricina nerespectării cadrului legal, blocarea accesului în birou și mutarea acestuia într-un alt sediu reprezintă acțiuni discriminatorii și de hărțuire care au creat un cadru ostil împotriva petentului.

72. În acest fel, Colegiul director în conformitate cu art. 2(1), coroborat cu art. 2(5) , art. 7 lit. b), cu art. 10 b) și art. 15 din O.G.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare hotărăște că se întrunesc elementele constitutive ale discriminării și ale hărțuirii, pe criteriul convingerilor, petentului

fiindu-i încălcate drepturile accesului la muncă în condiții de egalitate, accesuul la serviciile publice medicale și lezarea demnității personale.

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, cu modificările și completările ulterioare, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admiterea excepției necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru aspectele ce țin de aplicarea măsurilor administrative disciplinare, analizarea legalității administrative, aspectele de natură abuzivă
2. Faptele sesizate reprezintă discriminare și hărțuire în conformitate art. 2(1), coroborat cu art. 2(5), art. 7 lit. b), art. 10 b) și art. 15 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
3. Sancționarea U.A.T. Municipiul .. prin Primar în funcție cu 2 000 lei pentru faptele prevăzute la art. art. 2(5), art. 7 lit. b), art. 10 b) și art. 15 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților

VI. Modalitatea de plată a amenzii: Amenda se achită la Administrația Județeană a Finanțelor Publice Constanța. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar).

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 ședința de deliberări online din data de 29.04.2020 au fost:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DINCĂ ILIE – Membru, GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, POPA CLAUDIA SORINA – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, SANDU VERONICA TATIANA - Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui C.N.C.D. nr. 138 din 24.03.2020.

**ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte C.N.C.D.**

**Data redactării: 07.05.2020
M.L./A.B.**

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.