



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 405 din 12.05.2021

Dosar nr.: 620/2020

Petiția nr.: 5248/28.08.2020

Petentă:

Reclamat: în calitate de Comisar Șef Delegat la Comisariatul Regional pentru Protecția Consumatorilor Regiunea Sud Muntenia PLOIEȘTI

Obiect: posibilă faptă de hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. în calitate de Comisar Șef Delegat la Comisariatul Regional pentru Protecția Consumatorilor Regiunea Sud Muntenia Ploiești

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta, în calitate de angajată la Comisariatul Regional pentru Protecția Consumatorilor Regiunea Sud Muntenia Ploiești, în directa subordine a părții reclamate, sesizează o posibilă faptă de hărțuire la locul de muncă, săvârșită de reclamat prin refuzarea acordării dreptului său la concediu legal.

III. Procedura de citare

4. 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 a îndeplinit procedura de citare a părților citand prin adresa nr. 5248/08.09.2020 și nr. 5498/08.09.2020 ținând cont de starea de pandemie creată de coronavirusul SARS-CoV-2.

5. Părțile au răspuns la adresele CNCD nr. 5248/08.09.2020 și nr. 5498/08.09.2020, transmițând punctul lor de vedere.

6. Prin adresa nr. 2717/08.04.2021 CNCD a revenit la reclamat cu solicitarea transmiterii unui punct de vedere deoarece prin adresa 6766/29.10.2020 acesta a dorit doar amânarea termenului de depunere a punctului său de vedere până la adata de 07.11.2020.

7. Procedura legal îndeplinită.

II. Susținerile părților

Susținerile petenta

8. Petenta, prin petiția înregistrată la CNCD sub nr. 5248/28.08.2020, a sesizat



următoarele:

- este angajată la Comisariatul Regional pentru Protecția Consumatorilor Regiunea Sud Muntenia Ploiești, în directa subordine a părții reclamate.

- în data de 13.07.2020 a solicitat eliberarea unei adeverințe de salariat pentru emiterea cardului european de sănătate. Cardul european de sănătate îi era necesar pentru efectuarea concediului său legal de odihnă în Grecia. Petenta reclamă faptul că reclamatul a refuzat semnarea acestei adeverințe în termenul legal de 30 zile, tocmai pentru ca ea să nu poată să își efectueze concediul. Petenta precizează că a primit adeverința în termen de 40 zile de la solicitare.

- în data de 14.08.2020 a solicitat reclamatului o altă adeverință necesară pentru medicul de familie, adeverință pe care, din nou, reclamatul a refuzat să o semneze, petenta fiind nevoită să revină cu această solicitare de nenumărate ori, chiar și telefonic.

- în data de 10.08.2020 a solicitat reclamatului să îi aprobe cererea de concediu de odihnă pentru efectuarea a 10 zile din concediul de odihnă legal pe anul 2020. Petenta precizează că reclamatul a refuzat să îi semneze această cerere motivând următoarele: "având în vedere actualul context socio-economic, activitatea ANPC, numărul redus de personal la CJPC Dambovița prezenta cerere nu se aprobă."

- petenta subliniază că instituția **nu a solicitat o programare a concediilor salariaților ei**, astfel că motivul invocat de reclamat nu reprezintă un temei legal pentru refuzul acordării concediului de odihnă legal. De asemenea, aceasta subliniază faptul că, în perioada în care ea dorea să plece în concediu, ceilalți colegi erau la serviciu, iar dovada celor susținute o reprezintă condica de prezență.

- refuzul reclamatului de a-i acorda concediul legal, petenta îl încadrează ca o încălcare a dispozițiilor art. 421 din Codul Administrativ, fapta reprezentând o hărțuire morală a sa, astfel cum este aceasta definită de art. 1 din Legea nr. 167/2020 ce a modificat OG nr. 137/2000 și art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.

- în data de 18.08.2020 a comunicat această situație de hărțuire a sa la locul de muncă și solicitat un punct de vedere și Agentia Nationala a Functionarilor Public. Din răspunsul primit de la ANFP, respectiv adresa nr. 7849/25.08.2020 (fila ... din dosar) petenta a reținut faptul că *„acordarea sau refuzul de a acorda concediu de odihnă se face în mod justificat, fiecare instituții având obligația de a-și asigura un număr de persoane active rezonabil desfășurării în bune condiții a activității specifice”*.

- față de cele precizate, petenta solicită demararea unei anchete pentru cercetarea aspectelor expuse de ea, având în vedere faptul că această stare nu face decât să deterioreze condițiile de muncă prin lezarea drepturilor sale, a demințării acesteia și prin afectarea sănătății sale ori prin compromiterea viitorului profesional al său.

- aceasta solicită primirea întregii corespondențe aferentă prezentei sesizări în format electronic, pe adresa sa de e-mail.

9. În susținerea petiției sale, aceasta înțelege să se folosească de proba cu înscrisuri depunând: cererea de concediu din data de 10.08.2020, cererea pentru eliberarea adeverinței necesare emiterii cardului de sănătate European și răspunsul primit după 40 zile, cererea de eliberare a unei adeverințe necesare medicului de familie corespondența și avansul dat pentru concediul din Grecia - Thassos, copia condicii de prezență.

10. Prin adresa nr. 5604/15.09.2020 petenta precizează că această hărțuire continuă la data de 09.09.2020 fiind delegată să facă parte din colectivul de lucru din cadrul CRPC București-Ilfov. Ca urmare a acestei nominalizări, a fost emis Ordinul nr. 419/10.09.2020 prin care petenta susține că este delegată să își desfășoare activitatea în București, deși la CJPC Dâmbovița rămân doar 2 comisari. Ulterior, în data de 23.09.2020, petenta trimite adresa răspuns formulată de Agentia Natională a Functionarilor Publici în cuprinsul căreia

se precizează posibilitatea petentei de a apela la instanțele judecătorești de contencios administrative în condiția în care aceasta se considera vătămată într-un drept al său.

11. Prin adresa nr. 5891/24.09.2020, petenta subliniază că efectele comportamentului manifestat de reclamat conduc la deteriorarea condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sale, a demințării acesteia și prin afectarea sănătății sale ori prin compromiterea viitorului profesional al său.

Sușinerile părților reclamate

12. Reclamatul a depus un punct de vedere înregistrat la CNCD sub nr. 6165/06.10.2020 cu privire la sesizarea nr. 5248/28.08.2020 prin care, făcând dovada datei când a primit corespondența precizează că va depune răspunsul său în data de 07.11.2020.

13. Reclamatul nu a depus niciun răspuns la adresa CNCD înregistrată sub nr. 2717/08.04.2021 prin care i se solicită transmiterea punctului său de vedere.

IV. Cadrul legal aplicabil

14. **Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența aplicabilă.** Ulterior analizării sușinerilor părților precum și a documentelor existente la dosar, Colegiul director consideră aplicabile în prezenta cauză a următoarelor dispoziții legale:

- Constituția României – art. 4, alin.2 - **Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni**
- O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată
- **Convenția Europeană a Drepturilor Omului – art. 14**

15. Colegiul director reține că petenta, în calitate de angajată la Comisariatul Regional pentru Protecția Consumatorilor Regiunea Sud Muntenia Ploiești, în directa subordine a părții reclamate, sesizează o posibilă faptă de hărțuire la locul de muncă săvârșită de reclamat prin refuzarea acordării dreptului său la concediu legal.

16. **În fapt**, Colegiul director urmează a se pronunța asupra aspectelor sesizate respectiv asupra unei eventuale fapte de discriminare, hărțuire din partea superiorului. Colegiul mai reține și faptul că petenta a sesizat Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării asupra neacordării unui drept legal al acesteia, respectiv dreptul la efectuarea concediului legal de odihnă.

17. **Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturilor formelor de discriminare**, cu modificările ulterioare (în continuare **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.”*

18. Astfel se poate considera discriminare

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

19. În conformitate cu jurisprudența CEDO în domeniu, diferența de tratament devine discriminare 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 persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau*

rezonabilă”. CEDO a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva Austriei**, 23 iunie 1993, **Spadea și Scalabrino împotriva Italiei**, 28 septembrie 1995, **Stubbings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

20. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamanților trebuie să existe un raport de cauzalitate. Colegiul reține faptul că petenta nu a enunțat și nu a probat niciun criteriu pentru faptele sesizate în prezenta petiție.

21. Cu privire la posibila faptă de hărțuire pretinsă de petentă, Colegiul director raportându-se la prevederile art. 2, alin. 5- 5² din OUG nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată, care dispun:

”(5) *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.*

(5¹) *Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:a) conduită ostilă sau nedorită;b) comentarii verbale;c) acțiuni sau gesturi. (la 10-08-2020, Articolul 2 din Capitolul I a fost completat de Punctul 1, Articolul I din LEGEA nr. 167 din 7 august 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 713 din 07 august 2020)*

(5²) *Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă. (la 10-08-2020, Articolul 2 din Capitolul I a fost completat de Punctul 1, Articolul I din LEGEA nr. 167 din 7 august 2020, publicată în MONITORUL OFICIAL nr. 713 din 07 august 2020)*”

ia în considerare elementele constitutive ale unei posibile fapte de hărțuire. Dintre aceste elemente se individualizează criteriul, element pe care petenta nu l-a indicat nici și nu l-a probat în acest caz.

23. Astfel, din analiza obiectului petiției, raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de hărțuire, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, neexistând niciun criteriu indicat și probat de petentă, nefiind încălcat principiul nediscriminării. Lipsa unui element constitutiv al faptei de hărțuire duce în mod direct la inexistența acestei fapte. Prin urmare, Colegiul director decide faptul că, în cazul semnalat de către petentă, nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de hărțuire, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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 unei fapte de discriminare și nici cele ale faptei de hărțuire, conform dispozițiilor art. 2, alin.1 și alin.5-5² din O.G. nr. 137/2000, republicată (lipsă criteriu).
2. Câte o copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

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 în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 12.05.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN – Membru, GRAMA HORIA – Membru (on – line), HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru (on – line), MOȚA MARIA – Membru (on – line), OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, POPA SORINA CLAUDIA – Membru (on – line)

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr.138/24.03.2020.

**ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD**

Data redactării:19.05.2021
Motivată și tehnoredactată CJ/CCS

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.