



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 470 din 09.06.2021

Dosar nr: 466/ 2020

Petiția nr: 3838/ 26.06.2020

Petent:

Reclamat: Centrul Medical de Diagnostic, Tratament Ambulatoriu și Medicină Preventivă București

Obiect: petenta sesizează faptul că a fost supusă continuu, de către conducerea instituției, hărțuirii psihologice și morale deoarece, în afara orelor de program, a dat informații unui coleg cu privire la condițiile de pensionare cu reducerea perioadei.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. Centrul Medical de Diagnostic, Tratament Ambulatoriu și Medicină Preventivă București cu sediul în București, Sector 1, Str. Washington nr. 8-10

3.

II. Procedura de citare a părților

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din OG nr.137/2000R privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

5. Prin adresa nr. 6795/07.12.2020 a fost citată petenta, fiind înștiințată de faptul că, având în vedere situația evoluției epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-Cov2, are posibilitatea de a trimite în scris puncte de vedere/ note scrise/ completări la petiție, precum și orice alte acte sau dovezi/ probe, soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul părților din dosar, acestea



având un termen de comunicare a modalității asupra căreia decid în legătură cu audierea părților conform procedurii comunicate în adresă (fila 4 la dosar).

6. De asemena, petentei i s-a pus în vedere să își precizeze petiția prin indicarea criteriului în baza căruia se consideră discriminată, precum și să depună la dosar probe care dovedesc existența premiselor săvârșirii faptelor de discriminare la care a supusă.

7. Petenta nu a transmis la dosar un punct de vedere, precizări, note sau concluzii scrise în termenul acordat în comunicare.

8. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentei

9. Prin adresa nr. 3838/26.06.2020, petenta sesizează Consiliul cu privire la faptul că se consideră hărțuită la locul de muncă, fiind supusă continuu la hărțuire psihologică și morală de către conducerea instituției la care lucrează.

10. În fapt, petenta arată următoarele:

10.1 La începutul lunii februarie 2020, având în vedere experiența profesională de aproximativ 10 ani în domeniul resurselor umane din cadrul instituției, colegul petentei i-a solicitat acesteia ajutorul pentru recalcularea vechimii în muncă conform documentelor avute (carnet de munca, adeverințe de vechime și adeverințe de grupă de muncă), în dorința de a vedea dacă se încadrează pentru pensionarea la limită de vârstă cu reducerea perioadei.

10.2 Deși petenta a refuzat inițial, la insistențele colegului, aceasta a verificat și a calculat vechimea, comunicându-i telefonic că îndeplinește condițiile de pensionare cu reducerea perioadei, cu condiția să i se valorifice toate adeverințele de grupă de muncă, decizie în urma căreia colegul de serviciu a luat decizia să își depună dosarul de pensie, solicitând la Serviciul RUNOS al instituției adeverința de vechime.

10.3 După obținerea acestor documente, petenta a fost rugată de colegul acesteia să îl ajute la pregătirea dosarului și să îi facă opisul corespunzător pentru a putea depune dosarul complet, petenta ocupându-se de pregătirea dosarului în timpul ei liber, în afara orelor de serviciu.

11. În data de 29 aprilie 2020, petenta a fost chemată de șefa laboratorului de analize medicale, să vorbească la telefon cu directorul general, aceasta mergând cu teamă, având în vedere și atenționarea făcută de directorul economic din data de 15 aprilie cu privire la întocmirea dosarului colegului de serviciu.

12. La convorbirea telefonică cu directorul general, petenta a fost acuzată pe un ton răstit, cu o voce ridicată, care teroriza: "*Cum va permiteți doamna să faceți documente pentru dl. ca să se pensioneze și să faceți decizii în numele propriu, să mi le trimiteți pe fax? Cu prima ocazie va dau afară.*"

13. Sub semnul acestei terori, petenta era pe punctul de a face un accident vascular (având antecedente în familie) și a explicat clar că doar l-a ajutat pe colegul ei, având să-i spună dacă poate să își depună dosarul de pensie și, totodată i-a așezat în ordine documentele, numerotându-i actele, toate acestea fiind făcute acasă, în timpul liber.

14. Petenta menționează faptul că în timpul acelei discuții s-a simțit ca “la tortură” deoarece în spatele ei stătea șefa de laborator ca locțiitor al directorului general și în încăperea se afla la distanță directorul medical, iar în timpul convorbirii a intrat și ambulanțierul, toate cele trei persoane aflate în încăperea știind cu exactitate că documentele pentru ANMCS au fost făcute la îndemnul lor, însă nu au recunoscut, lasând ca petenta să fie acuzată și amenințată.

15. Petenta menționează că, față de cele prezentate, stă sub teamă, tensiune și teroare la serviciu și simte cum este harțuită psihologic zi de zi la serviciu, randamentul profesional fiind afectat.

16. Petenta mai arată că, în data de 22 mai 2020, a fost chemată în cabinetul directorului general unde i s-a comunicat, sub amenințare, faptul că, până miercuri - 27 mai 2020, aceasta să își dea demisia, căci altfel i se va deschide dosar penal, motivul fiind redactarea deciziei de pensionare pentru colegul de serviciu.

17. În concluzie, petenta afirmă că nu a considerat că a da o informație unui coleg în afara orelor de serviciu poate fi o faptă care trebuie pedepsită așa cum i s-a invocat, încălcându-i-se un drept constituțional, conform art. 30, punctul (1) din Constituția României (*libertatea de exprimare a gândurilor, a opiniilor sunt inviolabile*).

18. La dosar nu au fost depuse înscrisuri în susținerea celor declarate de către petentă.

Susținerile părții reclamate

-

V. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Drept național și internațional aplicabil/ jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

- Constituția României;
- OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare: art. 2 al. 1
- legislație specială, legislație internațională etc.

Principiile de analiză

Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „*principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale*”.

Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „*principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:*

- la **situații egale** trebuie să corespundă un **tratament egal**,
- la **situații diferite**, *tratamentul juridic nu poate fi decât diferit. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat*”.

Suntem în prezența unei posibile **discriminări directe**:

- o persoană este tratată în mod nefavorabil;
- prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară;

- iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „*criteriului protejat*”.

Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele **condiții**:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.

Aplicarea principiilor la spetă

19. **În fapt**, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare asupra petentei (hărțuire psihologică și morală) deoarece petenta s-a ocupat în timpul liber de pregătirea dosarului unui coleg în vederea recalculării vechimii în muncă și a solicitării acestuia pentru pensionare la limită de vârstă cu reducerea perioadei standard de pensionare.

20. Colegiul director este chemat să analizeze, potrivit obiectului petiției și a documentelor depuse la dosarul cauzei, fapte ce pot aduce atingere demnității umane, prin manifestări verbale și atitudini ostile care pot crea un cadru intimidant ori degradant, Colegiul director urmând a se pronunța asupra aspectelor sesizate de petentă.

21. **În drept**, Colegiul director se raportează la actul normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor OG nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul analizează, în strânsă legătură, în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al OG nr.137/2000, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și, subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de către OG nr. 137/2000, republicată.

22. De asemenea, 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 persoane 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.

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.*

23. Conform art. 2, alin.1 din OG nr. 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*”.

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

25. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de către petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor 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 OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;

c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;

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

26. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din OG nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul 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 alin.1 din OG nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care

a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al OG nr. 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petentă constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

27. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

28. În speța de față, petenta susține că a fost hărțuită psihic și moral de către partea reclamată care, prin acțiunile, remarcile și concluziile emise, inclusiv cele din cadrul convorbirii telefonice la care participau și alți angajați, i-au încălcat acesteia în mod flagrant un drept civil fundamental prin umilirea ei în fața colegilor, aducându-i o atingere a imaginii de sine și a demnității sale. Manifestările reclamate de petentă sunt relatate în obiectul petiției ca fiind afirmații jignitoare ale părții reclamate, asupra ei fiind exprimată o formă de discriminare și hărțuire prin crearea unui cadru intimidant și ostil, petenta menționând o serie de momente în care s-a considerat umilită și pusă într-o situație jenantă față de colegi, prin acțiunile părții reclamate atmosfera ducând la un cadru intimidant și degradant la locul de muncă.

29. Cu privire la criticile aduse părților reclamate, Colegiul director reține faptul că directorul general a convocat o ședință telefonică la care au participat petenta și câțiva colegi de serviciu, tema discuției fiind pe anumite aspecte ce privesc implicarea petentei într-o activitate ce excede atribuțiilor ei de serviciu, aceste atenționări fiind în relaționare cu raporturile de muncă dintre părți. Este necesară examinarea întregului complex de împrejurări însă, în relațiile de serviciu, chiar și atunci când există o relație de subordonare, trebuie să fie respectată demnitatea umană prin folosirea unui limbaj decent și adecvat.

30. Din ansamblul înscrisurilor depuse de petentă la dosar nu se poate reține că faptele imputate în sarcina părților reclamate au fost determinate de un criteriu invocat, petentei revenindu-i sarcina să își precizeze criteriul și să dovedească existența unor

fapte care permit a se presupune existența unei discriminări, fapt ce a dus chiar și la solicitarea scrisă ca petenta să își precizeze criteriul în baza căruia se consideră discriminată, solicitare rămasă fără răspuns din partea acesteia, la dosarul cauzei.

31. Din analiza obiectului petiției, raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, neexistând un criteriu de discriminare, nefiind încălcat principiul nediscriminării. Lipsa unui element constitutiv al faptei de discriminare duce în mod direct la inexistența acestei fapte.

32. Prin urmare, Colegiul director dispune că, în cazul semnalat de petentă, nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit art. 2, alin. 1 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nefiind îndeplinite condițiile cerute de lege și anume existența vreunui criteriu de discriminare.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20, alin.(1), din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, astfel cum este definită de art. 2, alin.1 din OG nr. 137/2000, republicată (lipsă criteriu).
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

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, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și a Legii nr. 554/2004, a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 09.06.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – membru, ADRIAN NICOLAE DIACONU – membru, POPA CLAUDIA SORINA– membru, HORIA

GRAMA– membru, MARIA MOȚA– membru, MARIA LAZĂR – membru, HALLER ISTVAN – membru, OLTEANU CĂTĂLINA - membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 din data de 24.03.2020.

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

Motivat/redactat: AND/FL

Data: 30.07.2021

Notă: Hotărârile emise de Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și a Legii 554/2004, a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.