



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 517 din 30.06.2021

Dosar nr.: 635/2020

Petiția nr.: 5411/04.09.2020

Petentă:

Reclamată: în calitate de Director al Centrului de Transfuzie Sanguină Bistrița

Obiect: posibilă faptă de discriminare și hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1. la cab. Av. Letiția Mihaela Morar – Cluj Napoca, str. Pitești nr.9, ap.3, județ Cluj

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. în calitate de Director al Centrului de Transfuzie Sanguină Bistrița cu adresa de comunicare la Centrul de Transfuzie Sanguină Bistrița cu sediul în Bistrița, str. N. Bălcescu nr. 15, județ Bistrița Năsăud

II. Procedura de citare

3. 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 citând prin adresa nr. 5411/29.09.2020 și nr. 5978/29.09.2020 ținând cont de starea de pandemie creată de coronavirusul SARS-CoV-2.

4. Părțile au răspuns la adresele CNCD nr.5411/29.09.2020 și nr. 5978/29.09.2020, transmițând punctele lor de vedere.

5. Procedura legal îndeplinită.

II. Susținerile părților

Susținerile petentei

6. Petenta prin petiția înregistrată la CNCD sub nr. 5411/04.09.2020 a sesizat asupra anumitor aspecte de discriminare și hărțuire a sa la locul de muncă, fapte săvârșite de reclamată, dar și de anumiți colegi. Printre aceste aspecte petenta individualizează:

a) refuzarea și îngrădirea accesului la programul de contabilitate;

b) refuzul colegei sale economiste de a o învăța operarea în programul de contabilitate folosit;

c) neprimirea documentelor primare și justificative în ceea ce privește recoltarea, prelucrarea și distribuirea componentelor sanguine;

d) neacceptarea programului său de contabilitate de către expertul contabil angajat contractual și achiziționarea unui program FOX PRO inadecvat pentru înregistrările bugetare cu care se lucra;



e) introducerea de către expertul contabil a sumelor de decontate pentru transportul pacienților la sediul institutului în registru de casă, cu toate că Primăria a atenționat asupra acestei greșeli, precum și înregistrarea în balanță a unor sume ce reprezintă contravaloarea plătită pentru utilitățile consumate de societatea Serviciul STS 112 cu care angajatorul are contract de comodat;

f) obligarea petentei pe o perioadă de 3 luni la efectuarea de ore suplimentare până la ora 18,30;

g) fiind de naționalitate maghiară, i s-a reproșat că nu se exprimă în mod corect în limba română.

7. Petenta subliniază că, deși a fost diagnosticată cu tumoare mamară, aceasta a trebuit să refuze mai multe internări, pentru a-și putea exercita atribuțiile de serviciu. De asemenea, aceasta susține că în data de 26.03.2020 în perioada stării de urgență a fost convocată la cercetare disciplinară, cercetare care are acuzații nefondate.

8. În susținerea petiției sale, aceasta invocă ca bază legală dispozițiile art. 1, alin.3, art. 2 alin.1-5, 11 și art.3 alin.1 din OG nr.137/2000.

9. Petenta, în vederea demonstrării susținerilor sale, înțelege să se folosească de proba cu înscrisuri depunând o serie de documente: contractul individual de muncă, scrisoare medicală de externare, convocare pentru cercetare disciplinară,

10. Prin adresa nr. 6709/2.10.2020 petenta formulează punctul său de vedere în cuprinsul căruia subliniază următoarele:

- acțiunile repetitive cu scop denigrator, umilitor are "probabil" la bază criteriul etnic al său;

- solicită soluționarea cauzei în lipsa sa.

11. Prin adresa nr. 220/14.01.2020, petenta a comunicat notele sale scrise precizând că își menține punctul de vedere, subliniind faptul că susținerile reclamatei sunt doar ale sale și nu are instituției.

Susținerile părților reclamate

12. Reclamata a depus un punct de vedere înregistrat la CNCD sub nr. 6806/02.11.2020 cu privire la sesizarea nr. 5411/04.09.2020 prin care combate susținerile petentei, subliniind:

- petenta a fost angajată pe postul de economist începând cu data de 01.12.2010, iar din data de 22.12.2018 a fost angajată pe postul de contabil șef, post promovat prin concurs;

- cu privire la colega petentei, aceasta este descrisă ca fiind un om harnic și inteligent, care are o experiență din mediul privat și care s-a preocupat de întocmirea tuturor situațiilor și documentele necesare instituției. De altfel, aceasta, după 2 luni de la angajare, a încercat să o ajute pe petentă să-și regleze problemele contabile conform normelor în vigoare, acesta și-a înaintat demisia cu toate că nu a fost acceptată;

- cu privire la obligarea petentei de a face ore suplimentare în zilele de luni și miercuri până la orele 18,30, reclamata susține că este o afirmație falsă, contractul cu expertul contabil fiind în favoare petentei pentru a se putea dezvolta din punct de vedere profesional, existând martori care susțin că petenta avea anumite urgențe și nu venea la întâlnirile stabilite;

- cu privire la situația de a nu putea opera corect înregistrările pentru că nu primea documentele primare și justificative, reclamata susține că sunt total false. De asemenea, aceasta atașează întrebările sale și răspunsurile petentei cu privire la acest aspect;

- cu privire la acuzele privind firma furnizoare de program informatic, reclamata susține că a existat un contract vechi, despre care nu i s-a spus că a expirat. Aceasta subliniază că nici până în prezent nu există o firmă cu care să fie încheiat un contract



pentru furnizarea softului contabil necesar derulării activității;

- cu privire a susținerea petentei că este nevoită ca în unele situații să renunțe la internări pentru a-și exercita atribuții, reclamata precizează că în luna aprilie 2019, petenta a fost internată pentru extirparea unei tumori mamare benigne (15-17.04.2019). Petenta a stat în concediu medical neîntrerupt 29.11-16.01.2020, perioadă în care centrul nu a avut niciun ajutor pe parte contabilă, ajutor atât de necesar cu precădere pentru că era închidere de an fiscal, iar în institut nu mai era niciun alt economist (colega petentei fiind în concediu prenatal).

- cu privire la afirmația petentei privind faptul că este de naționalitate maghiară, reclamata precizează că aceasta se exprimă foarte corect în limba română, din aceste motive nu a avut ce să îi reproșeze. De asemenea, în cadrul instituției mai este angajată o altă persoană de etnie maghiară, petenta cu aceasta vorbind limba maghiară, așa cum pot confirma colegii săi. Reclamata susține că nu a impus niciodată limba în care să discute și nici nu le-a interzis să mai vorbească în limba maghiară.

13. În sprijinul susținerilor sale, reclamata atașază o serie de documente, printre care: raport final cu privire la derularea contractului de consultanță încheiat cu CTS Bistrița nr. 978/08.10.2019; Adresa nr. 90/A/15.09.2020, adresa nr. 93/A/16.09.2020, convocarea la cercetare disciplinară nr. 744/22.06.2020 și nr. 1048/09.09.2020

14. Prin adresa nr. 239/14.01.2021 reclamata a transmis nota scrisă în cuprinsul căreia susține că nu a existat niciodată față de petentă vreo situație de discriminare sau hărțuire.

IV. Cadrul legal aplicabil

15. **Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența aplicabilă.** Ulterior analizării susținerilor 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**

16. Colegiul director reține că petenta, în calitate de angajată la Centrul de Transfuzie Sanguină Bistrița în funcția de contabil șef, sesizează o posibilă faptă de discriminare și hărțuire la locul de muncă săvârșită de reclamată.

17. **În fapt**, Colegiul director urmează a se pronunța asupra aspectelor sesizate respectiv asupra unei eventuale fapte de discriminare și hărțuire din partea reclamatei

18. **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.”*

19. Astfel se poate considera discriminare

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

20. În conformitate cu jurisprudența CEDO în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoge 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 analoage 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).

21. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatorilor trebuie să existe un raport de cauzalitate. Colegiul reține faptul că petenta a enunțat ca și criteriu etnie sa maghiară.

22. Colegiul director a analizat în ce măsură există criteriul invocat de petent (cel legat etnia maghiară a petentei) poate fi reținut conform art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată și care a stat la baza tratamentului invocat. Astfel, Colegiul observă că acest criteriu nu se regăsește în captetele de cerere care fac referire la desfășurarea activității contabile indicate chiar de petentă, respectiv:

- a) refuzarea și îngrădirea accesului la programul de contabilitate;
- b) refuzul colegei sale economiste de a o învăța operarea în programul de contabilitate folosit;
- c) neprimirea documentelor primare și justificative în ceea ce privește recoltarea, prelucrarea și distribuirea componentelor sanguine;
- d) neacceptarea programului său de contabilitate de către expertul contabil angajat contractual și achiziționarea unui program FOX PRO inadecvat pentru înregistrările bugetare cu care se lucra;
- e) introducerea de către expertul contabil a sumelor de decontate pentru transportul pacienților la sediul institutului în registru de casă, cu toate că Primăria a atenționat asupra acestei greșeli, precum și înregistrarea în balanță a unor sume ce reprezintă contravaloarea plătită pentru utilitățile consumate de societatea Serviciul STS 112 cu care angajatorul are contract de comodat;
- f) obligarea petentei pe o perioadă de 3 luni la efectuarea de ore suplimentare până la ora 18,30
- g) fiind de naționalitate maghiară i s-a reproșat că nu se exprimă în mod corect în limba română.

23. Analizând acțiunea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea, astfel cum este formulată, nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat direct petentei, în raport cu persoane aflate în situații analoage, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

24. Colegiul director reține că, potrivit înscrisurilor aflate la dosar și a sesizării, nu există probe care să conducă la o legătură de cauzalitate între criteriul și tratamentul diferențiat invocat de către petentă, în această speță nefiind vorba de fapte de discriminare. Astfel, Colegiul director urmează să se pronunțe în acest sens.

25. Privind probarea faptelor de discriminare art. 20 alin. 6 al **O.G. nr. 137/2000** prevede: „*Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare. În fata Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv*

înregistrări audio și video sau date statistice.” Colegiul director constată că petenta nu a depus probe privind toate aspectele situației reclamate.

26. În acest sens, Colegiul director reține că, în lumina art. 20 alin. 6 din OG nr. 137/2000, în materia discriminării, sarcina probei este împărțită în sensul că petentului îi revine sarcina să dovedească existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări iar părții reclamate să inverseze sarcina probei.

27. Luând act de susținerile părților, petentei în speță, Colegiul nu poate reține nici un mijloc de probă de natură a stabili existența afirmațiilor sau gesturilor imputate părților reclamate. Astfel, Colegiul director urmează să se pronunțe în acest sens

28. 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 doar l-a indicat , lipsind legătura de cauzalitate între acesta și faptele invocate. Astfel, Colegiul director urmează să se pronunțe asupra lipsei legăturii de cauzalitate dintre criteriul invocat și posibilele fapte de hărțuire, multe dintre aceste neprobate de petentă.

29. O altă concluzie la care a ajuns Colegiul este aceea că faptele sesizate în cauza dedusă analizei nu se încadrează în prevederile O.G. nr.137/2000, republicată, fapta prezentată fiind de fapt un conflict de muncă asupra căruia se pot pronunța instanțele judecătorești.

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 OG nr. 137/2000, republicată (lipsă legătură de cauzalitate între criteriu și fapte).
2. Afirmațiile cuprinse în conținutul sesizării depuse nu s-au probat de către petentă conform art. 20, alin. 6 al *O.G. nr. 137/2000, republicată*;
3. Aspectele sesizate nu intră sub incidența art. 2, alin.1 al Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată fiind un conflict de muncă
4. 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 30.06.2021 au fost: **DIACONU ADRIAN – Membru, GRAMA HORIA – Membru (on – line), HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru (on –line), LAZĂR MARIA – Membru, 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:19.06.2021
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.