



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr.93 din 16.02.2022

Dosarul nr. 313/2021

Petiție nr. 3144/26.04.2021

Petentă:

Reclamată:

Obiect: hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1. - cu adresa de corespondență la Cab. de avocat Iuliana Mihalciuc din București,
- 2— director în cadrul Direcției Biodiversitate - La sediul Ministerului Mediului, Apelor și Pădurilor
- Direcția Biodiversitate, cu sediul în București, Bdul Libertății, nr.12, sector 5.

II. Citarea părților

3. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (în continuare O.G. nr. 137/2000), s-a îndeplinit procedura de citare. cu invocarea, din oficiu, a excepției de necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru aspecte ce țin de obligarea Ministerului Mediului, Apelor și Pădurilor să ia măsurile pentru stoparea faptelor de hărțuire precum și în ceea ce privește obligarea reclamatei la plata cheltuielilor ocazionate de promovarea petiției (onorariul de avocat) și obligarea plata de daune morale în cuantum de 15.000 lei, aceste atribute revenind exclusiv instanțelor de judecată.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

4. Petenta arată că, în perioada 18.02.2020 - 09.12.2020, pe baza Ordinului ministrului mediului, apelor și pădurilor nr. 259/18.02.2020, a fost promovată temporar pe funcția de conducere de director al Direcției Biodiversitate din cadrul Ministerului Mediului, Apelor și Pădurilor, rămasă temporar vacantă, ca urmare a detașării la data de 14.02.2020 a reclamatei la Agenția Națională pentru Aree Naturale Protejate, pentru o perioadă de 6 luni.

Promovarea sa pe această funcție de conducere a ținut cont de activitatea desfășurată în cadrul direcției (în jurul a 10 ani) și a experienței sale profesionale.



5. Aproximativ la jumătatea lunii mai 2020, reclamata și-a reluat activitatea în cadrul Direcției Biodiversitate, în urma demersurilor dânssei la instanțele de judecată, dar pe postul de consilier superior la Serviciul Ariei Naturale Protejate, respectiv în subordinea petentei.

6. În majoritatea timpului cât reclamata s-a aflat în funcția de consilier superior în cadrul Serviciului Ariei Naturale Protejate a avut un comportament necolegial în raport cu petenta, și nu s-a putut detașa de schimbările produse și, ori de câte ori avea ocazia, organiza mici reuniuni de grup pentru a le ține prelegeri colegilor împotriva conducerii direcției ori trimitea mesaje pe email atât petentei, cât și colegilor, prin care o amenința că i-ar favoriza pe unii dintre ei, situații neadevărate și neprobate.

7. La data de 10.12.2020, reclamata a fost promovată temporar pe funcția de director al Direcției Biodiversitate, în urma revocării petentei din această funcție. La baza ordinului de revocare a petentei din funcția de director, promovată temporar până la revenirea titularului pe post, dl. C. A., a stat motivul invocat în Ordinul ministrului mediului, apelor și pădurilor nr. 2195/10.12.2020, respectiv Decizia nr. 313/2020 a Tribunalului Prahova, în urma demersurilor reclamatei în instanță. Astfel, revocarea petentei din funcție nu a fost rezultatul unei îndepliniri defectuoase a mandatului sau a unei insuficiente pregătiri manageriale sau profesionale ci strict din motive de ordin administrativ.

8. Din acel moment, reclamata a început o campanie vădită împotriva petentei, sistematică, din postura de șef ierarhic superior, punând în aplicare tot felul de acțiuni, aproape zilnice, menite să o determine să-și dea demisia din instituție, astfel încât să nu mai reprezinte pe viitor pentru dânsa vreun pericol în ocuparea temporară a acestui post.

Petenta arată că acțiunile reclamatei creează un stres continuu asupra sa, fiind, acuzată de necunoaștere, delăsare, neimplicare, lipsă de colegialitate, lipsă de transparență, lipsă de comunicare, incompetență de a gestiona timpul de lucru.

9. Acțiunile reclamatei sunt atât de natură psihologică cât și profesională, înscriindu-se în definițiile de hărțuire morală la locul de muncă prevăzute de legile în vigoare și cuprind în principal:

-. Aplicarea unui tratament diferențiat față de restul colegilor, în special în ceea ce privește acordarea drepturilor legale pentru concedii sau a prestării muncii la domiciliu, în sensul că petentei nu îi este permisă munca la domiciliu la cerere sau efectuarea zilelor de concediu programate, fără a exista motivație în acest sens.

10. Refuzul de a-i acorda cele 3 zile de concediu solicitate în perioada 17-19 februarie 2021, nu este o acțiune singulară. Același refuz l-a întâmpinat și în luna decembrie 2020, fiind nevoită să depună cererea de concediu la secretarul de stat. Deși a fost informată de către directorul adjunct despre aprobarea concediului medical, reclamata i-a trimis un e-mail prin care solicita să îi comunice personal motivul absenței.

Au existat și refuzuri sistematice de a părăsi pentru câteva minute biroul/instituția în scopul de a-și cumpăra ceva de mâncare.

11. Petenta reclamă și puneri în inferioritate pe diverse teme în fața colegilor, prin organizarea de ședințe de lucru în care reclamata induce îndoiala asupra competențelor profesionale ale petentei fata de ceilalți participanți și judeca împreună cu aceștia decizii luate de către aceasta în perioada cât a fost director al Direcției Biodiversitate, petenta fiind participant obligatoriu la aceste ședințe.

12. Cu titlu de exemplu, la data de 11 ianuarie 2021, reclamata a programat o ședință de lucru a Direcției Biodiversitate prin care intenționa să facă mai multe acuzații la adresa petentei în fața colegilor, dar pentru că petenta a fost în imposibilitate de a se

prezenta la serviciu (conform cererii 1 zi din CO), a amânat ședința pentru data de 13 ianuarie 2021 astfel încât acțiunea de denigrare să poată fi pusă în practică. Dovada a faptului că petenta și-a îndeplinit în mod corect atribuțiile de serviciu în perioada în care a fost director este tocmai Raportul de Evaluare aferent perioadei 19.02.2020-09.12.2020 semnat de secretarul de stat.

13. În data de 14 decembrie 2020, dată la care petenta trebuia să predea legal actele pe care le avea în gestiune ca director, conform ordinului de revocare din funcție, reclamata a refuzat categoric să semneze procesul verbal de predare - primire, invocând motive care nu aveau nicio bază legală. Petenta a solicitat atunci sprijinul superiorilor ierarhici, respectiv secretarului de stat și ministrului pentru a preda actele respective. (e-mail transmis superiorilor pentru a obține semnarea procesului-verbal, Nota de serviciu pentru predarea documentelor, Ordinul nr. 2195/10.12.2020 privind încetarea promovării temporare a subsemnatei în funcția de director și obligația de predare a documentelor în termen de 2 zile lucrătoare)

14. Petenta reclamă faptul că a primit solicitări de rezolvare a unor sarcini de serviciu cu termene foarte scurte și nerealiste, astfel încât să nu le poată rezolva și să creeze motive pentru sancționarea disciplinară.

15. Deși a efectuat procesul-verbal de predare-primire, reclamata a considerat că acest proces - verbal nu este conform, fără a preciza cu claritate care anume sunt deficiențele, creând astfel o stare de insecuritate și blocaj în desfășurarea activității petentei. Practic, oricât de detaliat ar fi fost procesul de predare-primire, reclamata a refuzat sistematic să îl semneze.

16. La data de 15 decembrie 2020, reclamata a solicitat petentei să îi pună la dispoziție mai multe seturi de acte, în contextul în care petenta s-a mutat brusc, cu toate documentele în brațe, într-un birou din secretariat și nu avusese timpul necesar să le pună în ordine. Pe tot parcursul zilei a venit de mai multe ori să o verifice, atât reclamata, cât și alți colegi sens care o priveau înjositor, fapt care a constituit o presiune suplimentară pentru petentă.

17. La data de 16 decembrie 2020 petenta nu s-a prezentat la serviciu, din motive de boală, dar ulterior pentru aceasta dată i s-a acordat totuși o zi din concediul de odihnă. Dovada medicală din data de 16 decembrie 2020, atestă faptul că pe fondul de suprasolicitare i s-a făcut rău în cursul dimineții și a avut nevoie de asistență medicală pentru recuperare.

18. La data de 22 decembrie 2020, deși era în concediu medical, petentei i-a fost repartizat spre soluționare efectuarea Raportului de activitate al Direcției Biodiversitate.

19. Ulterior întoarcerii din concediul medical din perioada 17 - 24 decembrie 2020, acțiunile de hărțuirea îndreptate asupra sa s-au reluat începând cu data de 28 decembrie 2020. Ca urmare a solicitării din 22 decembrie 2020, la data de 28 decembrie 2020, așa cum se obișnuiește, nefiind prima dată când se elaborează un asemenea raport, petenta le-a solicitat colegilor să-i trimită realizările lor. Din mesajul reclamatei, ca șef ierarhic superior, rezultă că le sugerează colegilor să nu îi furnizeze informațiile necesare și îi impută faptul că a solicitat informații de la aceștia pentru proiectele pe care le gestionau.

20. La data de 29 decembrie 2020, reclamata i-a trimis petentei Nota de serviciu pentru a-i prezenta și furniza documente din proiectul la care este manager, până a doua zi la orele 15. Având în vedere faptul că erau mai multe solicitări din partea reclamatei,

inclusiv sa finalizeze predarea- primirea gestiunii, dar si adrese si proiecte la care trebuiau întocmite răspunsuri, petenta a solicitat o amânare până la data de 08 ianuarie 2021, dar i-a fost refuzată. Petenta a depus toate eforturile si a transmis răspunsul la solicitare in termenul indicat, respectiv, a doua zi.

21. La data de 4 ianuarie 2021, reclamata i-a solicitat petentei să-i furnizeze alte documente, tot într-un termen foarte scurt pentru rezolvare, respectiv 05.01.2021. Imediat după ce i-a predat întreaga documentație (zeci de pagini) în original in ziua de 05.01.2021, menționând acest lucru, i-a solicitat să-i pună la dispoziție răspunsul pe care l-a formulat la una dintre adresele predate (adresă pe care eu nu o mai avea în posesie) (Anexa nr. 11 - diverse solicitări cu termen foarte strâns).

22. Reclamata ii repartizează petentei spre rezolvare a unor solicitări care nu se regăsesc în fișa sa de post de consilier superior la Serviciul Ariei Naturale Protejate, necesitând pentru soluționare, în primul rând competențe legale prin fișa postului și în al doilea rând, timp pentru studierea în amănunt a legislației specifice.

23. În perioada în care a îndeplinit funcția de director al Direcției Biodiversitate, reclamata a amenințat-o pe petentă cu deschiderea unui litigiu având ca presupus motiv favorizarea unora dintre colegii (Anexa nr. 13 - E-mail din 06.10.2020). În legătură cu aceasta posibila favorizare de către petentă a unora dintre colegi, nu au fost efectuate pana la acest moment demersuri administrative sau judiciare, astfel ca acțiunile reclamatei au un scop vădit amenințător si șicanator. Mai mult, in data de 15.04.2021, reclamata i-a transmis verbal petentei că ii va pregăti o plângere penală pentru abuz in serviciu, aceasta avertizare constituind o formă de presiune pentru a o supune ordinelor sale indiferent de legalitatea acestora.

24. Petenta solicită:

(i) să se constate acțiunile de hărțuire morală ale reclamatei asupra acesteia si să se dispună sancționarea în conformitate cu prevederile art. 26 din OG 137/2000;

(ii) să fie obligat Ministerul Mediului, Apelor si Pădurilor, în calitate de angajator, să ia toate măsurile necesare pentru a stopa faptele de hărțuire morală la locul de muncă asupra petentei astfel încât să îi fie respectată demnitatea în muncă;

(iii) să fie obligată reclamata la plata cheltuielilor ocazionate cu sesizarea CNCD, respectiv, onorariul de avocat, dar și daune morale în cuantum de 15.000 lei.

25. Prin precizările depuse cu adresa nr. 4250/04.06.2021, petenta solicită respingerea necompetenței CNCD în ceea ce privește obligarea angajatorului să ia toate masurile necesare pentru a stopa faptele de hărțuire morală la locul de muncă.

Sușținerile reclamatei

26. Prin punctul de vedere depus cu adresa nr.4531/14.06.2021, reclamata solicită ca CNCD să respingă solicitările formulate de petiționară împotriva sa și, pe cale de consecință, să constate că reclamata nu a exercitat acte / acțiuni de hărțuire morală împotriva petiționarei. De asemenea, soicită ca CNCD să respingă ca inadmisibilă solicitarea acesteia de obligare a reclamatei la plata cheltuielilor de judecată și a daunelor morale și să încuviințeze audierea persoanelor în cauză.

27. În ceea ce privește promovarea petiționarei pe funcția de conducere de director al Direcției Biodiversitate din cadrul MMAP, respectiv a aptitudinilor profesionale pe care aceasta le invocă, reclamata arată că situația de fapt prezentată este neconformă realității. Astfel, promovarea doamnei D. C. pe funcția de conducere nu s-a realizat având în vedere criteriile

enumerate de aceasta (activitatea desfășurată în cadrul direcției, experiența profesională, vechime în cadrul MMAP), ci pe considerente de oportunitate.

28. După detașarea reclamatei în urma unor așa-zise comentarii răutăcioase la adresa unei noi colege detașate în cadrul Direcției unde își desfășuram activitatea (detașare anulată ulterior), împreună cu alți trei colegi din direcție, la Agenția Națională pentru Arie Protejate, Secretarul de Stat în funcție la acea dată a organizat o ședință cu colegii din Direcția Biodiversitate, întrebându-i dacă doresc ocuparea funcției de director al direcției. Aceștia au refuzat, fiind nemulțumiți de modul în care reclamata și alți colegi au fost detașați din cadrul Direcției.

La acea dată, dna. D.C. era în concediu de odihnă. Pentru că toți colegii au refuzat promovarea pe postul de director, la revenirea din concediu aceasta a fost întrebată dacă dorește să ocupe acest post iar dânsa a acceptat promovarea și astfel a devenit director.

29. În ceea ce privește competența și integritatea profesională a petentei, reclamata a prezentat comunicatul publicat de către Agenția Națională de Integritate cu privire la aceste aspecte:

„Agenția Națională de Integritate a constatat existența stării de incompatibilitate în cazul lui C. D., funcționar public în cadrul Ministerului Mediului și Schimbărilor Climatice, întrucât, în perioada deținerii funcției publice, a fost mandatar al unei persoane în ceea ce privește efectuarea unor acte în legătură cu funcția publică pe care aceasta o exercită. Astfel, C.D. a încălcat dispozițiile art. 94, alin. (4) din Legea nr. 161/2003, potrivit căreia „[...] Funcționarii publici nu pot fi mandatar ai unor persoane în ceea ce privește efectuarea unor acte în legătură cu funcția publică pe care o exercită”.

30. Reclamata susține că petenta nu are o relație profesională și de bună colaborare cu majoritatea colegilor din direcție și că reclamata nu a exercitat acțiuni de amenințare la adresa acesteia, ci doar a refuzat în scris să îndeplinească sarcinile de serviciu repartizate în mod nelegal în sarcina sa. Modul în care a coordonat direcția, faptul că toți colegii erau discreditați de către aceasta în fața conducerii ministerului, amenințarea permanentă cu sancționarea disciplinară a atras nemulțumirea colegilor.

31. Faptul că discuta cu colegii nu înseamnă în mod automat că susțineau prelegeri împotriva unei persoane, ci că sunt preocupați de modalitatea în care sunt tratați, de modalitatea de realizare a obiectivelor propuse de către MM AP, toate necesitând a fi coroborate cu experiența, timpul efectiv lucrat în cadrul Ministerului și dorința de a performa. Sunt colegi care au fost dați afară din proiecte derulate în cadrul direcției pe motive nejustificate, suferind pierderi salariale, în condițiile în care petiționara făcea parte din echipa de implementare din 3 proiecte.

32. Persoanele care au fost detașate împreună cu reclamata, la revenirea în minister, nu au fost reintroduse în echipele de proiect din care faceau parte anterior. Deși făcea parte din echipa de implementare a unui proiect, reclamata nu a fost lăsată să desfășoare activitatea de expert tehnic, fiind astfel pontată cu 0 ore mai multe luni consecutive. Pentru nerealizările și neputințele sale, petenta întotdeauna a învinovățit alte persoane și nu și-a asumat răspunderea personală.

33. După revenirea reclamatei în cadrul MMAP, petenta, în mod nejustificat, i-a interzis să realizeze evaluarea performanțelor profesionale individuale ale colegilor pentru anul 2020, iar colegii nu aveau voie să comunice cu aceasta în acest sens nici măcar pe email.

Deși îi sunt atribuite sarcini de serviciu, aceasta neglijează îndeplinirea lor, având și în prezent lucrări nerealizate din luna decembrie 2020.

34. De-a lungul timpului, în mandatul de director al reclamatei, petenta i-a transmis de multe ori mesaje dimineața prin care o anunța că nu poate veni la serviciu din diferite motive: nu s-a trezit la timp pentru că a adormit seara târziu nu se simte bine și să o „socotească în concediu” situații neprevăzute în provincie pe care rămâne să te rezolve, nu are cu cine să își lase mama de foarte multe ori, are o reparație la conducta de gaze.

35. În data de 03.02.2021, ora 08.23, i-a transmis un mesaj prin care o anunță că se simte rău și că ar fi foarte bine dacă o încadreze la munca la domiciliu iar vîn data de 08.02.2021, ora 08.31, petenta a anunțat că întârzie și ajunge la ora 10.00 la birou.

În acest context, acuzația că reclamata a aplicat un tratament diferențiat față de petentă în cazul concediilor sau privind activitatea la domiciliu este tendențioasă și nejustificată.

36. Cererea la care face referire petenta nu a fost aprobată din motive justificate, având în vedere activitatea direcției și obișnuința dnei de a se învoi în mod repetat și de a nu îndeplini la termenele stabilite în realizarea lucrărilor, de a refuza să participe la ședințele de lucru ale direcției.

Mai mult, petiționara a decis să omită că în ciuda acestor cereri repetate, alte cereri privind acordarea unor zile de concediu sau cele privind desfășurarea activității au fost aprobate.

37. Cu privire la acuzația că nu i s-a permis desfășurarea activității la domiciliu, reclamata atașează email-ul prin care petenta solicită să fie modificat graficul privind munca la domiciliu deoarece ea nu poate desfășura, din motive personale, activitate la domiciliu și dorește să se deplaseze la serviciu.

38. Predarea mandatului privind ocuparea funcției de director în cadrul Direcției nu se rezumă doar la predarea efectivă a documentelor privitoare la lucrările aflate la mapa directorului în zilele respective, ci implică și alte componente, precum: predarea și informarea privind actele normative aflate în procedura de elaborare și avizare, stadiul de implementare al proiectelor cu finanțare externă derulate în cadrul direcției, etc. Reclamata a solicitat petentei ca această succesiune să se realizeze conform modului în care și reclamata a predat documentele și a informat viitorul conducător al direcției despre proiectele în lucru, într-o modalitate ce conferă succesorilor posibilitatea de a-și exercita funcția în concordanță cu Ordinele emise de către superiorii Ministerului, cât și în acord cu legislația în vigoare. Astfel, apărările petiționarei sunt vădit neîntemeiate din moment ce aceasta nu și-a îndeplinit sarcinile ce-i reveneau în această situație.

39. Reclamanta nu a primit sarcini suplimentare sau care nu intrau în fișa postului. În calitate de director a aprobat mutarea domnului A.B. din cadrul direcției să se asigure că acesta și-a îndeplinit sarcinile de serviciu și a predat în termen de 2 zile lucrările aflate în gestiune.

Pentru că domnul A.B. nu și-a îndeplinit la timp sarcinile de serviciu, petenta și-a asumat să semneze tabelele de plăți de despăgubiri întocmite de către domnul A.B., reprezentând un quantum de 4.000.000 lei. Tabelele respective au prezentat numeroase neconformități, iar Direcția Economică nu a putut efectua plățile către persoanele păgubite. În acest context, petenta a avut sarcina să rezolve neconformitățile din tabelele respective. Nu a îndeplinit aceste obligații și s-a dispus mutarea temporară înapoi în Direcție a domnului A.B. de la direcția la care se mutase în cadrul ministerului.

40. În ceea ce privește imposibilitatea petiționarei de a-și desfășura activitatea în mod normal din moment ce aceasta „a trebuit” să se mute în alt birou, se arată faptul că aceasta a preferat să se mute din biroul direcției într-o singură zi, deși a avut la dispoziție mai multe zile în acest sens. Faptul că nu este o persoană organizată, că nici în prezent nu și-a predat arhiva de mulți ani de zile și solicită prelungirea termenelor de predare, nu este un motiv pentru a împiedica

desfășurarea normală a activității direcției. Nici un coleg nu dorește să stea cu ea în birou, fiind recunoscute schimbările bruște de atitudine, victimizarea și denigrarea permanentă a colegilor.

41. Referitor la solicitarea din data de 29.12.2020 privind informarea privitoare la stadiul de implementare a proiectelor derulate de Direcția Biodiversitate, reclamata menționează că aceasta a fost transmisă tuturor managerilor de proiect.

42. Privitor la solicitarea din 04.01.2021, având termen de realizare până la data de 05.01.2021, petenta nu a reprezentat altceva decât punerea la dispoziție a unui biblioraft care cuprindea proiectul de hotărâre de guvern privind limitele ariilor naturale protejate și un răspuns la una dintre plângerile prealabile formulate în perioadă cât actul normativ a parcurs procedura transparenței.

43. Referitor la „amenințările” privind demersurile judiciare la care reclamata poate recurge din moment ce petenta nu își îndeplinește sarcinile de serviciu, se arată faptul că acestea se află în limitele legale ale exercitării unui drept.

Petenta refuză în mod sistematic să își îndeplinească sarcinile de serviciu, refuză în mod repetat să participe la ședințele de lucru ale direcției, iar când participă și este chestionată în ceea ce privește desfășurarea activității sale sau când sunt puse la îndoială cunoștințele ei în domeniu, se ridică de pe scaun și părăsește sala.

Chiar și activitatea în care petenta consideră că este implicată prezintă întârzieri grave, unele stadii ale proiectului prezentând puncte nesoluționate încă din decembrie 2020.

44. Reclamata apreciază că toate aceste aspecte de fapt, manifestate sub forma neîndeplinirii culpabile a atribuțiilor de serviciu de către petentă se circumscrie elementului material al infracțiunii de neglijență în serviciu.

Pe cale de consecință, reclamata solicită Consiliului Director să respingă solicitările formulate de petentă.

IV. Cadrul legal aplicabil

45.- Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – art.15

- O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare

- Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor si sesizărilor

V. Colegiul director al CNCD reține următoarele:

46. Potrivit Art. 63 alin. 1 din Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor si sesizărilor, „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, analiza în fond a petiției.”

Luând act de plângere, astfel cum este formulată, precum și de susținerile părților, Colegiul urmează a analiza excepțiile invocate din oficiu.

Potrivit dispozițiilor O.G. nr. 137/2000 republicată, jurisdicția exercitată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este o „jurisdicție administrativă” ce presupune o procedură specială, administrativ-jurisdicțională, ce se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare. Actul de soluționare a unui conflict corelativ dispozițiilor O.G. nr. 137/2000, republicată, este emis de o autoritate administrativă investită, prin lege organică, cu atribuții de jurisdicție administrativă specială (C.N.C.D.) iar actul per se, este susceptibil de a fi atacat în

contenciosul administrativ general, sub cenzura instanțelor judecătorești. Aceste aspecte sunt statuate de prevederile art. 16 (independența organului care emite actul), art. 20 (procedura specială), art. 20 alin.6 (principiul contradictorialității și al dreptului la apărare), art. 20 alin.7 (obligativitatea motivării actului), art. 20 alin.9 (procedura de atac în fața instanței de contencios administrativ) din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată în temeiul Legii nr. 324/2006 (lege organică) pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000. De altfel, caracterul administrativ jurisdicțional al actelor adoptate de Colegiul CNCD a fost statuat în nenumărate rânduri de instanțele de contencios administrativ (între altele decizia civilă nr. 1960 din 15.05.2008 a Înaltei Curți de Casație și Justiție).

47. Având în vedere cele menționate, Colegiul director va admite excepția de necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în ceea ce privește obligarea reclamatei la plata cheltuielilor ocazionate de promovarea petiției (onorariul de avocat) și obligarea plata de daune morale în cuantum de 15.000 lei, aceste atribute revenind exclusiv instanțelor de judecată.

48. Pe fondul cauzei, Colegiul director reține că petenta reclamă ca este hărțuită la locul de muncă (comportament neadecvat, intimidare, neacordare drepturi legale).

49. Raportat la obiectul petiției, Colegiul Director al CNCD are în vedere dispozițiile 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”.

50. 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.

51. 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.

52. Potrivit art. 2 alin.(5) din O.G nr.137/2000, „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.,,

53. Art. 5 alin 2) din Codul muncii prevede: „Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.,,

54. Discriminarea 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. 137/2000R, 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 petent (reclamant) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).

55. 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.

56. Colegiul director mai reține că, în lumina art. 20, alin. 6, din OG nr. 137/2000, în materia discriminării sarcina probei este împărțită în sensul că petentei îi revine sarcina să dovedească existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări, aceasta trebuind să aducă probe în sprijinul afirmațiilor sale. Art. 20, alin. (6) teza I din OG nr. 137/2000 prevede că: *„Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament”*.

57. În raport de susținerile părților și înscrisurile depuse la dosar de către acestea, Colegiul director constată că, în prezenta speță, nu pot fi reținute mijloace probatorii de natură a reține prezumția săvârșirii unei discriminări împotriva petentei. Trebuie subliniat faptul că în sarcina petentei cade obligația de a proba săvârșirea unor fapte de discriminare, fapte probate la nivel de certitudine.

Potrivit celor ce rezultă din dosarul cauzei, petenta nu a făcut dovada rezultatului presupuselor fapte sau a legăturii de cauzalitate între presupusa faptă și eventualul prejudiciu suferit.

58. Din analiza probatoriului depus la dosar nu au rezultat elemente care să justifice încadrarea faptei ca hărțuire, potrivit art. 2 alin.(5) din O.G nr.137/2000, comportamentul reclamat neprezentând caracteristicile acestei contravenții.

Petenta nu a probat că, în relația cu reclamata, aceasta din urmă a avut o conduită ostilă sau că a proliferat comentarii la adresa acesteia. De asemenea, petenta nu a probat că în mod deliberat i s-au trasat sarcini imposibil de realizat sau pentru care nu există mijloacele necesare pentru a le îndeplini.

59. Prin raportare la Decizia ICCJ nr. 722/2018 din data de 22 Februarie 2018 „Dispozițiile art. 20 din O.G. nr. 137/2000, care reglementează sarcina probei în această materie, nu înlătură obligația petentei de a administra probele necesare și utile a forma convingerea existenței unui tratament discriminatoriu, care să fie influențat de un criteriu determinat sau determinabil, care să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării unui drept. Numai constatarea celor trei condiții duce la nașterea prezumției că diferențierea de tratament nu este justificată obiectiv de un scop legitim, revenind autorului tratamentului sarcina de a face proba contrară în această privință.”.

60. Așadar, Colegiul director consideră că, în prezenta speță, nu sunt prezente indicii de natură a prezuma că un criteriu interzis stipulat de art. 2, alin. (1) a constituit o faptă de discriminare săvârșită de către partea reclamată și nu sunt arătate dovezi concludente pe care să se sprijine capete de cerere ale petentei (lipsă probe concludente).

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 membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Se admite excepția de necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în ceea ce privește obligarea reclamatei la plata cheltuielilor ocazionate de promovarea petiției (onorariul de avocat) și obligarea la plata de daune morale, aceste attribute revenind exclusiv instanțelor de judecată.
2. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare (lipsă probe concludente).
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților:

VII. Modalitatea de plată a amenzii:

Nu e cazul

VIII. 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 online în data de 16.02.2022 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN – Membru, HORIA GRAMA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, MARIA MOȚA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

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

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

Data redactării: 28.02.2022

Redactată și motivată: M.M. și M.M

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.