



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

București, Piața Valter Mărcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: support@cncd.org.ro

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 116
din 25.02.2015

Dosar nr: 603/2014

Petiția nr: 6777/10.10.2014

Petentă: R B

Reclamat: Consiliul Național pentru Studierea Arhivelor Securității
(C.N.S.A.S.), V M, C B

Obiect: hărțuire la locul de muncă în urma sesizării unor nereguli.

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul procedural al petentei

1.1.1. RB, C.N.S.A.S., București.

I.2. Numele, domiciliul procedural și sediul reclamațiilor

1.2.1. Consiliul Național pentru Studierea Arhivelor Securității (C.N.S.A.S.),
Str. Matei Basarab nr. 55-57, sector 3, cod 030671, București;

1.2.2. V M, C.N.S.A.S., București;

1.2.3. C B, C.N.S.A.S., București.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petena consideră că este hărțuită la locul de muncă în urma sesizării unor nereguli.

III. Citarea părților

3.1. 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 (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2 Părțile au fost citate (filele 13-16 din dosar) pentru data de 11.11.2014 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare C.N.C.D.).

3.3. La audierea din 11.11.2014 părțile nu s-au prezentat.

3.4. S-a comunicat petentei punctul de vedere depus de primul reclamat (fila 73 din dosar).

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 6777/10.10.2014** (filele 1-3 din dosar) petenta arată următoarele:

- este angajata primului reclamat;
- din martie 2014 a fost supusă unei hărțuiri, după ce a semnalat unele nereguli la instituție, și anume:
 - nu i-au fost recunoscute zilele de concediu din 2013;
 - este permanent urmărită;
 - i se adresează cuvinte înjositoare;
 - i s-a umblat în calculator în lipsă, făcându-se copii ale documentelor din calculator;
 - când a lipsit 4 zile a fost trecută absentă, deși anunțase telefonic că nu se poate prezenta la serviciu;
 - a sesizat aceste fapte, însă primul reclamat nu a luat nici o măsură.

A depus la dosar înscrisuri (filele 4-12).

4.1.2. Petenta a menținut cele arătate anterior prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 20421/12.12.2014** (filele 74-77 din dosar), considerând că prima reclamată a depus înscrisuri false la dosar.

4.2. Susținerile reclamațiilor

4.2.1. Primul reclamat, prin **Adresa nr. RCG 1819/14/10.11.2014**, înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 18935/10.11.2014** (filele 17-22 din dosar, anexă filele 23-72) arată următoarele, privind obiectul petiției:

- invocă excepția lipsei calității de reclamat, considerând că faptele nu au fost comise de instituție;
- invocă excepția lipsei obiectului petiției pe considerentul că faptele vizează relații de muncă, supuse legislației muncii;
- petenta dorea să-și ia zile libere din concediul aferent anului 2013, deși și-a luat deja întregul concediu aferent anului 2013;
- arată că fiecare angajat are o parolă proprie la calculatorul la care lucrează; dacă parola a fost divulgată de reclamată ea poartă responsabilitatea pentru această faptă;

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Colegiul director constată că din afirmațiile petentei pot fi reținute trei ca fiind probate, și anume: petenta nu a primit în 2014 zilele de concediu solicitate ca fiind aferente anului 2013, petenta a fost trecută absentă pentru zilele în care a lipsit de la serviciu, cineva a utilizat calculatorul de serviciu la care lucra petenta în absența ei. Celelalte afirmații (petenta este permanent urmărită, petentei i se adresează cuvinte înjositoare) nu au fost probate conform prevederilor **O.G. nr. 137/2000**, art. 20 alin. 6.

5.2. Colegiul director respinge excepția lipsei calității de reclamat a instituției angajatoare, arătând că din moment ce un angajat sesizează o faptă de hărțuire la locul de muncă, angajatorul are obligația de a lua măsurile necesare protejării angajatului. **Codul muncii**, la art. 39 alin. 1 prevede ca drept al angajatului dreptul la egalitate de șanse și de tratament (lit d) și dreptul la demnitate în muncă (lit. e), aceste drepturi fiind corelate cu obligațiile angajatorului prevăzute la art. 40 alin. 2, de a asigura condiții corespunzătoare de muncă (lit. b) și de a acorda salariaților toate drepturile ce decurg din lege, din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă (lit. c).

5.3. Colegiul director respinge excepția lipsei obiectului petiției invocată de prima reclamată, formulată pe considerentul că faptele vizează relații de muncă, supuse legislației muncii, arătând că instanțele de judecată în mod constat s-au pronunțat în situații similare în favoarea respingerii unei astfel de excepții, arătând că în fața C.N.C.D. obiectul cauzei este o faptă contravențională, instanțele neavând competența de a constata și de a sancționa contravenții. Mai mult, **O.G. nr. 137/2000** prevede sancționarea hărțuirii și are o secțiune specială pentru relații de muncă, ce derivă din directivele europene în domeniu, astfel încât în mod evident petiția nu este lipsită de obiect.

5.4. Art. 2 alin. 5 al **O.G. nr. 137/2000** prevede: *„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”*.

5.4. Conform probatoriului depus la dosar de partea reclamată, petenta și-a epuizat zilele de concediu aferente anului 2013, astfel că nu mai putea cere zile de concediu la începutul anului 2014 din zilele rămase. Respectarea legii de către angajator nu poate fi considerată ca fiind o faptă discriminatorie. Dacă există o problemă de interpretare a legii, Colegiul director nu are competența de a o soluționa, întrucât interpretarea legii este atributul exclusiv al instanțelor de judecată. Dacă probele depuse de primul reclamat sunt false, el răspunde penal pentru o astfel de faptă, petenta are posibilitatea de a formula plângere penală împotriva celor care au falsificat înscrisuri.

5.5. A trece absent un angajat care nu se prezintă la serviciu, chiar dacă a dat în prealabil un telefon că nu va veni, nu poate fi interpretată ca fiind discriminare, întrucât angajatorul a respectat prevederile legale. Dacă ulterior angajata prezintă acte medicale privind existența unui concediu medical, iar acest

fapt nu se ia în considerare, angajatorul are obligația de a considera motivată absența. Ori în cauza de față acest lucru nu s-a întâmplat.

5.6. Utilizarea calculatorului de serviciu de alte persoane din cadrul instituției angajatoare nu poate reprezenta faptă de hărțuire, din moment ce respectivul calculator aparține instituției, documentele existente pe calculator aparțin instituției. Poate apare problema lipsei mai îndelungate a persoanei angajate sau chiar decesul persoanei angajate, iar instituția angajatoare eventual are nevoie de documentele aflate în calculator. În mod evident angajatorul are dreptul să utilizeze datele aflate în calculatorul de serviciu al unui angajat. În cauza de față chiar angajatul poartă o vină, întrucât a comunicat colegilor parola cu care au putut intra în baza de date a calculatorului.

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 ulterioare, cu unanimitatea de voturi ale membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Respinge excepția lipsei calității procesuale pasive a primului reclamat, având în vedere **Codul muncii**, art. 39 alin. 1, lit d) și e), art. 40 alin. 2 lit. b) și c);
2. Respinge excepția lipsei obiectului petiției invocată de prima reclamată, conform prevederilor **O.G. nr. 137/2000** și interpretării acestei legislații de către instanțele de judecată;
3. Cele afirmate de petentă și confirmate prin probatoriu nu reprezintă hărțuire conform art. 2 alin. 5 al **O.G. nr. 137/2000**;
4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —

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 ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

Data redactării: 25.02.2014

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.

Red.: Haller István