



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

București, Piața Valter Mărăcineanu 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. 250
din 27.05.2015

Dosar nr: 25/2014

Petiția nr: 255 din 16.01.2014

Petent: R E D

Reclamată: P A, T C din cadrul Direcția Silvică Maramureș și Direcția Silvică Maramureș

Obiect: hărțuire la locul de muncă, schimbarea locului de muncă fără acordul petentei, modul de acordare a sporului de fidelitate, criteriul rudenie/nepotism

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul petentului

1.1.1. R E D, cu domiciliul în județul Maramureș;

I. 2. Numele și sediul reclamatei

1.2.1. PA din cadrul Direcției Silvice Maramureș, cu sediul în loc. Baia Mare, str. 22 Decembrie, nr.36, județul Maramureș

1.2.2. T C din cadrul Direcției Silvice Maramureș, cu sediul în loc. Baia Mare, str. 22 Decembrie, nr.36, județul Maramureș

1.2.3. Direcția Silvică Maramureș, cu sediul în loc. Baia Mare, str. 22 Decembrie, nr.36, județul Maramureș

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta consideră discriminatoriu modul în care a fost tratată la locul de muncă, precum și modul disponibilizării în data de 16.09.2013.

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, s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Părțile au fost citate pentru data de 25.02.2014 la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Prin citații Colegiul director a invocat din oficiu excepția de necompetență materială a CNCD cu privire la legalitatea sau ilegalitatea deciziei de concediere a petentei pe motiv că decizia de concediere poate fi contestată în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării, la instanța de muncă.

3.3. La audierea din 25.02.2014 părțile nu s-au prezentat.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Petenta, prin petiția înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 255/10.02.2014**, arată următoarele aspecte relevante soluționării cauzei:

- în perioada 1990-2013 a fost angajată la Direcția Silvică Maramureș;
- la data de 16.09.2013 a fost disponibilizată într-un mod abuziv și subiectiv prin concediere individuală, după ce inițial i-a fost schimbat locul de muncă fără acordul său la o subunitate a Direcției Silvice Maramureș, decizie care a contestat-o în instanță. În ziua procesului pe data de 30.04.2013, Direcția Silvică Maramureș a revocat decizia ca fiind nelegală și tot în aceeași zi a fost disponibilizată.

4.1.2. Prin decizia nr. 51N/25.03.2013 s-a dispus ca începând cu data de 26.03.2013 să -i fie schimbat locul de muncă de la Direcția Silvică Maramureș la Ocolul Silvic Firiza, pe aceeași funcție, urmând a beneficia de un salariu negociat cu conducerea ocolului.

- în aceeași zi a fost emisă decizia nr. 52 N/25.03.2013 prin care doamnei Pașca Adriana i s-a schimbat locul de muncă de la Ocolul Silvic Firiza în centrala Direcției Silvice Maramureș pe aceeași funcție (secretară), făcându-se o rocadă între cele două posturi, fără a i se solicita acordul petentei în acest sens. Petenta apreciază decizia de schimbare unilaterală a locului de muncă implicit a salariului ca fiind nelegală, raportat la următoarele aspecte:

4.1.3. Potrivit art. 3 din Legea nr. 53/2003-Codul muncii garantează libertatea muncii, "orice persoană este liberă în alegerea locului muncii" Contractul individual de muncă se încheie prin consimțământul părților, putând fi modificat conform legii numai prin acordul părților. Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator, însă doar temporar, prin delegare sau detașare, ori, tot temporar, în caz de forță majoră, cu titlu de sancțiune disciplinară sau ca măsură de protecție a salariatului. A contestat respectiva decizie la Tribunalul Maramureș solicitând pe calea ordonanței prezidențiale suspendarea efectelor deciziei până la soluționarea contestației.

4.1.4. La termenul de 30.04.2013 în dosarul 4324/100/2013 având ca obiect ordonanță prezidențială Direcția Silvică Maramureș a prezentat o nouă decizie cu nr. 68 N/30.04.2013 prin care dispune revocarea deciziei de schimbare a locului de muncă raportat la nelegalitatea acestei măsuri.

Din cauza unor probleme de sănătate cauzate de presiunile la care a fost supusă era în concediul medical în acea perioadă, având credința că la întoarcerea din concediul medical se va întoarce la locul de muncă deținut din anul 1990, urmare revocării deciziei de schimbare a locului de muncă.

4.1.5. În data de 30.04.2013, sub nr. 5352 se înregistrează la Direcția Silvică Maramureș un memoriu privind structura organizatorică în care se face referire la reducerea a 20 de posturi printre care și postul de secretară din cadrul Direcției silvice și în același timp la înființarea a 20 de posturi din care 17 posturi TESA și 3 posturi la muncitori indirect productivi. Petenta susține că disponibilizarea s-a făcut pentru că nu a fost de acord cu schimbarea locului de muncă la un alt ocol așa cum a procedat și în cazul altor colegi care nu au fost de acord cu schimbarea locului de muncă și au fost disponibilizați. Nu la fel s-a întâmplat cu alți colegi care au fost de acord cu schimbarea locului de muncă aceștia fiind nou angajați **sau mai aveau puțin până la pensionare, aceștia au fost definitivati sau detașati, salariați din anturajul celor care gestionează posturile din cadrul Direcției Silvice Maramureș.**

4.1.6. Petenta arată că se știa de faptul că a contestat în instanță decizia de disponibilizare fapt pentru care conducerea a întocmit fișa postului pentru d-na secretară P A (P.A.), dar cu atribuțiuni de contabilitate, având doar una din atribuțiile avute de petentă, respectiv, cea cu corespondența, dar de fapt aceasta pe lângă alte sarcini de serviciu (casier) îndeplinește aceleași atribuții pe care le-a avut petenta, iar activitatea o desfășoară în secretariat în biroul în care și-a desfășurat petenta activitatea, în secretariat încasează bani și din secretariat face plăți, chitanțierele și registrul de intrare ieșiri, contrar legii.

4.1.7. Petenta susține că, pentru a-și aranja lucrurile cei care gestionează posturile în cadrul direcției silvice, la cererea celor de la biroul organizare, resurse umane s-a făcut audit intern pe linie de organizare, resurse umane în care s-au verificat cu totul alte aspecte decât cele semnalate în tematica de control, o viza pe petentă, iar actualii secretare P. A. i-a consolidat poziția, știindu-se că acel raport o să fie de folos în instanță. În acest sens a fost luată o notă de relații directorului economic în ceea ce privește atribuțiunile doamnei P. A., cerându-i cu această ocazie să-i întocmească și fișa postului cu atribuțiuni de contabilitate, în realitate făcând altceva.

4.1.8. Petenta precizează faptul că, dacă conducerea ar fi emis o decizie de detașare pentru o perioadă de 6 luni conform pregătirii și experienței profesionale, nu ar fi contestat-o deoarece avea siguranța că va rămâne în sistem. Susține că cei din conducere au făcut în așa fel încât să plece din sistem, nelăsându-i o portiță pentru un post conform pregătirii și experienței profesionale.

În cadrul Direcției Silvice Maramureș pe lista posturilor vacante nu se regăsea niciun post similar cu cel de secretară și nici de inginer silvic, ci posturi unde se cereau studii economice și două posturi de îngrijitor. A optat pentru un post de îngrijitor la Ocolul Silvic Dragomirești. I s-a întocmit un Act adițional la

Contractul Individual de Muncă prin care a negociat un nou salariu. În acest Act adițional planificatorul de la Ocolul Silvic Dragomirești a trecut eronat sporul de fidelitate de 35%, la rubrica "lei" nu la rubrica "procent". Ocolul Silvic Dragomirești a trimis prin poștă actul adițional corectat și nota de relații la care nu s-a primit răspuns la rândul său, petenta a solicitat înregistrarea în programul REVISAL a actului adițional corectat cu sporul de fidelitate de 35% anexând pentru exemplificare și alte acte adiționale unde sporurile de fidelitate au fost scrise eronat ca și în cazul petentei. Corectura fiindu-i necesară deoarece prin schimbarea locului și felului muncii salariul i-a fost diminuat.

4.1.9. Totodată, petenta susține că i-a fost suspendat numărul de telefon din grupul Direcției Silvice Maramureș încât nu a mai putut suna dar nici nu a putut fi sunată.

Petenta a solicitat Direcției Silvice Maramureș prin adresa nr. 1813 din 24.02.2014, încadrarea pe un post de secretară la Ocolul Silvic Firiza după ce a fost detașată și încadrată la Ocolul Silvic Firiza pe un post de muncitor la Pepiniera Valea Borcutului, post care este sub nivelul de pregătire al petentei, cu toate că postul de secretară era vacant temporar prin detașarea doamnei R. S. în centrala Direcției Silvice Maramureș.

Consideră că toate acțiunile începând cu schimbarea locului de muncă fără acordul său, urmând cu disponibilizarea și continuând cu înregistrarea eronată a actelor adiționale în programul REVISAL, sunt abuzive și discriminatorii, în acest fel fiind umilită public, fiindu-i afectată demnitatea și sănătatea, acte ce fac parte dintr-un șir de acțiuni prin care s-a urmărit înlăturarea din cadrul unității, neținându-se seama că este cu cea mai mare vechime în sistem din cadrul Direcției Silvice Maramureș.

În concluzie, dintr-un număr de 14 secretare dintre care 13 la ocoalele silvice și unul la Direcția Silvică Maramureș petenta a fost singura disponibilizată cu toate că avea cea mai mare vechime în sistem.

4.1.10. Petenta susține că postul de secretară a fost ocupat de dna P.A. dar sub denumirea de operator calculatoare nu de secretară. Chiar dacă îndeplinește atribuțiile pe care le-a avut petenta în perioada când a fost secretară.

În cadrul procesului de disponibilizare nu au fost aplicate criteriile în funcție de care s-a făcut reducerea posturilor așa cum prevede Contractul Colectiv de Muncă.

4.1.11. Totodată, susține faptul că doamna P. A. este în relații de rudenie cu persoane influente din cadrul Direcției Silvice Maramureș.

La data înaintării petiției petenta prin decizie este muncitor în pepinieră, cu toate că la recomandările medicului de medicina muncii conducerea Direcției Silvice Maramureș era obligată să schimbe felul muncii raportat la starea de sănătate a petentei și până în acest moment nu i s-a emis o altă decizie conform pregătirii și experienței sale profesionale, în acest fel considerându-se hărțuită și umilită în public.

Susține că toate cele enumerate mai sus constituie acte de hărțuire la locul de muncă și discriminare care are la bază nepotismul.

Cele arătate de către petentă sunt susținute și de către domnul L. M. R. prin declarația depusă la dosar.

4.2. Susținerile reclamațiilor

4.2.1. Reclamații prin adresa nr. 1296 din 25.02.2014, **invocă excepția necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării**, în raport cu prevederile art. 29 din Ordinul nr. 144 din 11 aprilie 2008 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor, privind soluționarea petiție formulate de petentă, în subsidiar, solicită respingerea petiție ca nefondată pentru următoarele motive:

4.2.2. În fapt, petenta în calitate de salariată a Direcției Silvice Maramureș, reclamă faptul că a fost discriminată, în primul rând, prin emiterea Deciziei nr. 161 N/16.09.2013, prin care s-a dispus concedierea individuală a petentei în urma reorganizării Direcției Silvice Maramureș.

În primul rând, arată că, prin Decizia nr. 51 N/25.03.2013, emisă de Direcția Silvică Maramureș, i s-a schimbat locul de muncă fără acordul său, apreciind că, în acest fel, a fost discriminată, în raport cu d-na Pasca Adriana, căreia i s-a pregătit din timp postul de secretară. Decizia amintită, nu a produs efecte față de petentă, deoarece la data emiterii deciziei petenta a intrat în concediu medical.

4.2.3. Mai mult, în privința Deciziei nr. 51 N/25.04.2013, prin care s-a dispus schimbarea locului de muncă a reclamantei, în urma analizării legalității acesteia, directorul Direcției Silvice Maramureș a dispus emiterea unei noi decizii, respectiv Decizia nr. 68N/30.04.2013, prin care s-a dispus revocarea primei decizii, începând cu data de 30.04.2013, în vederea restabilirii situației anterioare emiterii Deciziei nr. 51 N/25.04.2013.

4.2.4. De asemenea, Decizia nr. 51 N/25.04.2013 a fost contestată de petentă la Tribunalul Maramureș care, prin Sentința civilă nr. nr. 1916/29.11.2013 pronunțată în Dosarul civil nr. 4264/100/2013, a dispus respingerea acțiunii ca fiind rămasă fără obiect, constatând că decizia citată a fost revocată. Pe cale de consecință, în privința Deciziei nr. 51 N/25.04.2013, apreciem că petentei nu i-au fost afectate drepturile și libertățile prevăzute de normele legale în materie.

În privința Deciziei nr. 161 N/16.09.2013, emisă de Direcția Silvică Maramureș, prin care s-a dispus concedierea individuală, invederează faptul că decizia a fost emisă cu respectarea prevederilor Codului muncii și a Contractului Colectiv de Muncă în vigoare ca urmare a desființării postului prin reorganizarea unității.

4.2.5. Desființarea locului de muncă al petentei a avut drept cauză modificarea structurii organizatorice și funcționale a Direcției Silvice Maramureș, prin desființarea subunității Ocolul Silvic Borșa și a postului de secretară din cadrul Direcției Silvice Maramureș, precum și un post de muncitor indirect productiv de la Ocolul Silvic Ulmeni, conform Hotărârii Consiliului de Administrație al R.N.P. - Romsilva nr. 4 din 22 aprilie 2013, din motive obiective.

4.2.6. Pentru punerea în aplicare a Hotărârii nr. 4 din 22 aprilie 2013 a Consiliului de Administrație al R.N.P. - Romsilva, regia a emis Adresa nr. 22.181/AC/23.04.2013, prin care s-a comunicat faptul că, prin hotărârea citată, s-

a dispus desființarea Ocolului Silvic Borșa, a cărei suprafață urmează să fie preluată de către Ocolul Silvic Dragomirești și Ocolul Silvic Vișeu de Sus.

4.2.7. De asemenea, prin adresa citată mai sus, s-a mai precizat faptul că s-a aprobat și modificările de structură de personal, în sensul că se reduce 20 de posturi TESA, din care 19 posturi de la Ocolul Silvic Borșa, iar din centrala D.S. Maramureș, se reduce postul de secretar-dactilograf, post ocupat de către petentă. Prin Adresa nr. 22.181/AC/23.04.2013, se mai menționează faptul că salariații care ocupă posturile afectate de reducere, se disponibilizează prin concediere individuală, conform prevederilor art. 65, art. 66 și art. 67 din Contractul Colectiv de Muncă în vigoare, urmând să beneficieze de prevederile art. 76 din contractul colectiv, prin care se reglementează măsurile de protecție socială. Desființarea locului de muncă ocupat de petentă, a fost una efectivă, având la bază o cauză reală și serioasă.

4.2.8. În cazul petentei, disponibilizarea fiind una individuală, reclamata a înțeles să fie de bună-credință, oferindu-i petentei lista locurilor de muncă vacante la nivel de unitate, pentru a opta pentru unul din aceste posturi, ceea ce s-a și întâmplat, deși nu erau obligați, așa cum se înțelege din Decizia nr. 6 din 09.05.2011 a Înaltei Curți de Casație și Justiție, privind recursurile în interesul legii, cu privire la aplicabilitatea dispozițiilor art. 76 alin. (1) lit. d) din Codul muncii în cazul concedierilor din motive care nu țin de persoana salariatului, Înalta curte a statuat că art. 64 alin. 1 din Codul muncii are caracter de excepție, de strictă interpretare, astfel că orice extindere a sferei situațiilor avute în vedere de art. 64 din Codul muncii în care dispozițiile art. 76 alin. (1) lit. d) trebuie aplicate, este nelegală. Conform deciziei citate, dispozițiile legale înscrise în art. 76 alin. (1) lit. d) din Codul muncii nu pot fi extinse și la situațiile în care concedierea s-a dispus în temeiul art. 65 din Codul muncii, pentru motive care nu țin de persoana salariatului, cu precizarea că legiuitorul nu se referă și la ipoteza concedierii individuale prevăzute de art. 65 din Codul muncii, astfel că, în cazul desființării locului de muncă în această situație, angajatorului nu îi revine obligația de a-i oferi salariatului un alt loc de muncă.

4.2.9. Potrivit prevederilor la art.2 alin.1 din O.G. 137/2000, cu modificările ulterioare, se consideră o faptă ca fiind discriminatorie, dacă suntem în prezența unei diferențe, bazată pe un criteriu, ce aduce atingere unui drept prevăzut de normele legale interne și internaționale, fără să existe o justificare obiectivă în ce privește respectiva diferențiere, ceea ce nu este cazul în situația petentei.

Așa cum rezultă din conținutul sesizării, petenta reclamă aspecte de legalitate a Deciziei nr. 161 N/16.09.2013, emisă de Direcția Silvică Maramureș, prin care s-a dispus concedierea individuală în urma reorganizării unității, or, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, ca organ administrativ-jurisdicțional, nu poate fi investit cu cenzura aspectele de legalitate sau ilegalitate ale actelor emise de către angajatori, în cadrul raporturilor contractuale. În acest sens, a se vedea și practica Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, care a statuat că nu este competent a se pronunța asupra legalității sau ilegalității deciziilor de concediere, așa cum rezultă din Hotărârea nr. 214 din 01.06.2011.

De altfel, împotriva Deciziei nr. 161 N/16.09.2013, petenta a formulat contestație la Tribunalul Maramureș, unde s-a înregistrat Dosarul civil nr. 7394/100/2013, care urmează ca, în baza probelor ce se vor administra și a

motivelor de fapt și de drept, să se pronunțe asupra legalității sau ilegalității deciziei citate.

În acest context, în raport cu prevederile art. 29 din Ordinul nr. 144 din 11 aprilie 2008, înțelegem să invocăm excepția necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, nefiind în acest caz incidente prevederile O.G.nr. 137/2000, republicată, cazul de față fiind de competența instanțelor de judecată.

În drept, își întemeiază susținerile pe art. 38 și 46 din O.G.nr. 137/2000, republicată.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, precum și de susținerile petentei, Colegiul director urmează a admite excepția necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării invocată din oficiu în cauză cu privire la legalitatea Deciziei nr. 161N/16.09.2013 prin care s-a dispus concedierea petentei, Colegiul director urmând a analiza modalitatea prin care s-a realizat schimbarea locului de muncă.

Respinge excepția de necompetență materială invocată de părțile reclamate prin adresa nr.1296 din 25.02.2014, pe motiv că petenta nu a contestat la CNCD legalitatea sau ilegalitatea deciziei ci modul în care s-a făcut schimbarea locului de muncă și modul de acordarea a sporului de fidelitate în comparație cu alți colegi.

Colegiul director constată următoarele:

a) Conform art. 20 alin. 6 al **O.G. nr. 137/2000**, *„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. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice”*. În constatarea faptelor Colegiul director trebuie să țină cont de acest principiu al împărțirii sarcinii probei.

b) Prin Decizia nr. 51 N/25.03.2013 s-a dispus schimbarea locului de muncă de la Direcția Silvică Maramureș la Ocolul Silvic Firiza, pe aceeași funcție, urmând a beneficia de un salariu negociat cu conducerea ocolului. În aceeași zi a fost emisă decizia nr.52 N/25.03.2013 prin care dnei P. A. i se schimbă locul de muncă de la Ocolul Silvic Firiza în centrala Direcției Silvice Maramureș, pe aceeași funcție (secretar), făcându-se practic o rocadă între cele două posturi, fără a i se solicita acordul petentei în acest sens. Petenta a contestat decizia, iar în ziua procesului a fost revocată decizia de schimbare a locului de muncă raportat la nelegalitatea acesteia și tot în aceeași zi a fost disponibilizată.

c) Petenta a susținut faptul că din cauza unor probleme de sănătate, cauzate de presiunile la care a fost supusă a intrat în concediu medical, având credința fermă că după finalizarea concediului medical se va întoarce la locul de muncă.

d) Tratamentul la care a fost supusă de către reclamat petenta este probat prin declarația de martor a domnului L.M.R.

e) Petenta consideră că disponibilizarea a fost subiectivă deoarece postul de secretară de la Direcția Silvică Maramureș nu se impunea a fi redus atâta timp cât acest post era ocupat de o persoană care a fost secretară la Ocolul Silvic Firiza, ci cu prioritate trebuia redus postul de secretară de la Ocolul Silvic Firiza pentru că așa cum rezultă, de postul de secretară de la Ocolul Silvic Firiza nu era nevoie întrucât la momentul înaintării sesizării postul era vacant, titulara postului fiind detașată în centrala Direcției Silvice Maramureș. Colegiul director reține faptul că, dacă a existat un post pentru detașarea secretarei de la Ocolul Silvic Firiza se impunea ca prioritate să aibe petenta care avea și pregătire și vechime în Direcția Silvică Maramureș să ocupe acel post, sau să i se scoată un alt post în conformitate cu pregătirea acesteia. Reclamata considerând ca un favor făcut petentei pentru punerea la dispoziție a listei cu posturi vacante dar care erau cu mult sub pregătirea petentei. Mai mult, existând un post vacant de secretară la Ocolul Silvic Firiza petenta a solicitat detașarea sa pe acel post până la soluționarea procesului prin care a contestat decizia de disponibilizare, însă postul pentru care s-a făcut detașarea pentru două luni a fost cu totul altul decât cel solicitat, respectiv, postul de muncitor în pepinieră Valea Borcutului din cadrul Ocolului Silvic Firiza, post sub nivelul de pregătire și experiență profesională. Petenta solicitase postul de muncitor indirect productiv remunerat în regie cu salariul negociat, iar postul primit fiind cel de muncitor direct productiv remunerat prin acord direct, individual sau colectiv pe bază de norme de muncă, grile de salarizare.

f) Consideră, de asemenea, discriminatoriu modul în care i-a fost acordat sporul de fidelitate în comparație cu alți colegi și faptul că nu i s-a acordat zile de concediu fără plată, înregistrarea corectă în revisal.

g) La disponibilizare nu s-a ținut cont de faptul că petenta are cea mai mare vechime în Direcția Silvică Maramureș, de faptul că starea de sănătate nu i permite să ocupe un post care impune efort fizic, manipulare de greutate. (distanța dus-întors domiciliu - locul de muncă fiind de 100 Km).

Având în vedere aceste aspecte, Colegiul director va analiza două fapte: hărțuirea și discriminarea directă cu privire la modul în care i-a fost acordat sporul de fidelitate în comparație cu alți colegi și discriminare indirectă privind disponibilizarea petentei.

5.2. Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările ulterioare (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), la art. 2 alin. 5 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.”*

5.3. În consecință prin hărțuire se înțelege:

- crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv;

- pe baza unui criteriu.

5.4. Colegiul director constată că petentei i s-a recomandat de către medicul de medicina muncii schimbarea felului muncii respectiv, muncitor în pepinieră/femeie de serviciu raportat la starea de sănătate a acesteia, Direcția Silvică Maramureș nu a ținut cont de recomandarea medicului.

5.5. Fapta de discriminare (inclusiv de hărțuire) este determinată de existența unui criteriu. Se poate invoca orice criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

5.6. Colegiul director constată că petenta a invocat criteriul relațiilor de rudenie/nepotism.

5.7. Colegiul director observă că reclamatul nu a inversat sarcina probei, spre exemplu nu a arătat de ce tocmai postul petentei a fost disponibilizat dintr-un număr de 13 ocoale silvice care aveau posturi de secretară. Postul ocupat înainte de disponibilizarea petentei de secretară la Direcția Silvică Firiza rămânând vacant prin transferul secretarei pe postul petentei de la Direcția Silvică Maramureș. În mod similar reclamatul nu a arătat că alte persoane, aflate în situație similară petentei, au beneficiat de tratament similar: din postul de secretară să fie nevoită să lucreze ca muncitor în pepinieră, fără telefon de serviciu și sub nivelul de pregătire și experiență profesională (absolventă a Universității de Științe Agricole și Medicină Veterinară din Cluj Napoca, Facultatea de Horticultură, Specializarea Silvicultură cu diplomă de inginer silvic).

5.8. A fost desființat postul petentei de secretară la Direcția Silvică Maramureș și înființat un alt post (sau același post așa cum susține petenta) care a fost ocupat de către secretara Ocolului Silvic Firiza. Petenta s-a văzut obligată să acceadă la postul de îngrijitor, în condiții grele, fără acordarea drepturilor legale, neasigurarea condițiilor necesare exercitării atribuțiilor de serviciu, sunt de natură să creeze un cadru ostil și degradant față de petentă (suspendarea numărului de telefon din grupul Direcției Silvice Maramureș încât nu a mai putut suna dar nici nu a putut fi sunată).

5.9. Având în vedere aceste aspecte, Colegiul director constată că tratamentul petentei s-a datorat faptului că nu se află în relații de rudenie cu persoane influente.

5.10. În concluzie Colegiul director constată că petenta a fost în mod repetat hărțuită, conform art. 2 alin. 5 al **O.G. nr. 137/2000**. Totodată privind detașarea, Colegiul director constată și incidența art. 7 lit. b al O.G. nr. 137/2000 („*Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: [...] b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului*”) având în vedere faptul că deși *de iure* nu, dar *de facto* petentei i-au fost modificate atribuțiile de serviciu și locul efectiv de muncă.

5.11. **Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor 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.”

5.12. Astfel se poate considera discriminare

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

5.13. În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare 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 nicio 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, **Stubblings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

5.14. Privind disponibilizarea petentei, se analizează existența unei fapte de discriminare indirectă.

O.G. nr. 137/2000, la art. 2. alin.3., prevede: „Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afară cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.”

5.15. Astfel se poate considera discriminare indirectă

- o diferențiere
- bazată pe o practică aparent neutră, dar care dezavantajează o categorie de persoane
- care atinge un drept
- fără o justificare obiectivă.

5.16. Privind diferențierea, se reține faptul că din cele 13 posturi de secretară, singurul post desființat este cel al petentei, completate cu cele ce urmează.

5.17. În hotărârea dată în cazul *Thlimmenos împotriva Greciei* din 6 aprilie 2000, CEDO a concluzionat că „dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoage, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile”.

5.18. Astfel se poate reține exista diferențierii și pentru situațiile în care persoane aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic.

Petenta a fost disponibilizată, deși avea cea mai mare vechime din cadrul Direcției. Reclamatul nu a făcut dovada cum că și alte persoane pe postul de secretară s-au aflat în situații similare cu a petentei, în sensul disponibilizării.

5.19. Privind criteriul, se reține cel de rudenie/nepotism cu completarea că disponibilizarea unei părți din personal este o măsură aparent neutră, dar care, prin modul în care s-a realizat, a pus în situație defavorabilă o categorie de persoane, cea a petentei care nu avea un grad de rudenie cu persoanele influente din conducerea Direcției Silvice Maramureș.

5.20. Dreptul la muncă este asigurat inclusiv prin prevederile **Consituției României**. Conform art. 6 al **O.G. nr. 137/2000**, „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparține unei anumite rase, nationalitati, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă”.

5.21. Diferențierea nu reprezintă discriminare indirectă dacă pentru această diferențiere există o justificare obiectivă. Justificarea obiectivă include existența unui scop legitim, atins prin metode adecvate și necesare.

5.22. Privind justificarea obiectivă, prin juresprudența sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a enunțat următoarele principii:

- **Convenția** nu interzice orice tratament diferențiat, ci doar acel tratament diferențiat care nu are o justificare obiectivă și rezonabilă, având în vedere faptul că de multe ori statele trebuie să adopte legi care prevăd un tratament diferențiat, menit să corecteze inegalitățile faptice; justificarea trebuie să fie analizată în relație cu scopul legitim și efectele măsurii în cauză (**Cazul „referitor la unele aspecte ale legislației cu privire la limba educației în Belgia” împotriva Belgiei**, 23 iulie 1968);

- prin discriminare se înțelege un tratament diferențiat al persoanelor aflate în situații comparabile, fără a exista o justificare obiectivă și rezonabilă; art. 14 din **Convenție** nu interzice statelor membre să trateze grupurile diferențiat în maniera de a corecta inegalitățile faptice; în anumite circumstanțe absența unui tratament diferențiat reprezintă o violare a dispoziției în cauză; poate fi discriminatorie aceea politică sau măsură generală care prejudiciază în mod disproporționat un grup de persoane, chiar dacă măsura nu vizează în mod

specific acel grup; o discriminare potențială poate rezulta dintr-o situație faptică (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008);

• justificarea obiectivă și rezonabilă trebuie să urmărească un scop legitim, și măsura aplicată trebuie să fie proporțională cu scopul urmărit; în cazul tratamentului diferit bazat pe rasă, culoare sau origine etnică noțiunea de justificare obiectivă și rezonabilă trebuie interpretată într-o manieră cât se poate de strictă (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008).

5.23. În analiza scopului legitim, trebuie analizat existența acestui scop raportat la dreptul atins prin diferențiere (spre exemplu, conform **Convenției europene a drepturilor omului**, libertatea de exprimare poate fi restrâns pentru următoarele scopuri legitime: pentru securitatea națională, integritatea teritorială, siguranța publică, apărarea ordinii, prevenirea infracțiunilor, protecția sănătății, moralei, reputației sau a drepturilor altora, pentru a împiedica divulgarea de informații confidențiale, pentru a garanta autoritatea și imparțialitatea puterii judecătorești).

5.24. În analiza metodei adecvate și necesare, trebuie analizat dacă prin metoda aleasă se atinge scopul dorit, și dacă există sau nu alte metode prin care scopul poate fi atins, fără a crea o situație de diferențiere.

5.25. Reclamatul nu a invocat o astfel de justificare obiectivă.

În concluzie Colegiul director constată că disponibilizarea petentei reprezintă discriminare indirectă conform art. 2 alin. 3, coroborat cu art. 7 lit. a) al **O.G. nr. 137/2000**.

5.26. Art. 26 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000** stabilește: „*Contravențiunile prevăzute la art. 2 alin. (5) și (7), art. 5-8, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, art. 13 alin. (1), art. 14 și 15 se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.*”

5.27. În stabilirea cuantumului amenzii se rețin și prevederile art. 2 alin. 6 al **O.G. nr. 137/2000**: „*Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii prevăzute la alin. (1) constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale*”.

Colegiul director aplică amendă contravențională pentru fapta de hărțuire în valoare de 3000 lei:

- discriminarea a vizat o persoană;
- discriminarea a fost comisă de o persoană juridică de drept public;
- hărțuirea la locul de muncă a produs efecte grave asupra situației petentei;
- desfacerea contractului de muncă este o faptă extrem de gravă de discriminare;
- nepotismul este un fenomen extrem de negativ în societatea din România, trebuie aplicate sancțiuni descurajante pentru a preveni astfel de situații în viitor.

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 membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admite excepția necompetenței materiale a CNCD invocată din oficiu prin adresa nr. 881 din 10.02.2014;
2. Respinge excepția de necompetență materială invocată de către părțile reclamate;
3. Modul în care petenta a fost detașată precum și numirea pe un post de muncitor în pepinieră reprezintă hărțuire conform art. 2 alin. 5, art. 2 alin. 3, art. 7 lit. a) al **O.G. nr. 137/2000** coroborat cu art. 8 din O.G. nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare;
4. Aplică amenda contravențională pentru fapta de hărțuire în valoare de 3000 lei, Direcției Silvice Maramureș, prin reprezentant legal dr. ing. Pavel Horj cu sediul loc. Baia Mare, str. 22 Decembrie nr.36, județul Maramureș, nr. O.R.C.: J 24/517/1991, CUI 2206105
5. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților și Direcției Generale a Finanțelor Publice a Județului Maramureș pentru plata amenzii.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: Amenda se va achita la Direcția Generală a Finanțelor Publice a Județului Maramureș, dovada plății se va trimite către C.N.C.D. în termen de 15 zile de la rămânerea definitivă a hotărârii. În caz contrar C.N.C.D. va lua măsurile legale necesare.

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

HALLER ISTVÁN – membru

JURA CRISTIAN – membru

LAZĂR MARIA – membru

LUMINIȚA GHEORGHIU – membru

POPA CLAUDIA SORINA – membru

Data redactării: 18.06.2015

Motivele de fapt și de drept redactate P.C.S.Tehnoredactat V.F.

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.

Verificat SCSRP