



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. 270
din 10.06.2015

Dosar nr.: 10/2015

Petiția nr.: 43/06.01.2015

Petent: F E

Reclamat: Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului

Obiect: discriminarea și hărțuirea petentei la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

I.1.1. FE, cu reședința în Timișoara, Calea Aradului, nr. 119, C5G, ap. 11, Județul Timiș și domiciliul procedural la sediul Asociației pentru Promovarea Femeii din România Timișoara, Str. 1 Decembrie, nr. 69, Județul Timiș

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.2.1. Universitatea de Științe Agricole și Medicină Veterinară a Banatului, prin reprezentant legal, rector P P, având sediul în Timișoara, Calea Aradului nr.119, 300645, jud. Timiș

II. Descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Prin petiția făcută, petenta, reprezentată de către Asociația pentru Promovarea Femeii din România, sesizează atitudinea de hărțuire la locul de muncă din partea colegelor și a conducerii

III. Procedura de citare

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, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

3.2. Prin adresa nr. 568/28.01.2015 s-a pus în vederea petentei să își precizeze petiția. Urmare adresei înregistrată la C.N.C.D. sub nr. 984/11.02.2015 prin care petenta își preciza petiția s-a trecut la procedura de citare a părților.

3.3. Prin adresa nr. 43/18.02.2015 a fost citată petenta iar prin adresa nr. 1279/18.02.2015 a fost citată partea reclamată, termenul acordat de Consiliu fiind pentru data de 10.03.2015.

3.4. La termenul din data de 10.03.2015 părțile nu s-au prezentat.

- 3.5. Partea reclamată a comunicat un punct de vedere, înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 1803/09.03.2015 și comunicat petentei prin adresa nr. 2088/19.03.2015.
- 3.6. Petenta a formulat concluzii scrise, înregistrate sub nr. 2481/06.04.2015.
- 3.7. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

- 4.1.1. Petenta a împuternicit Asociația pentru Promovarea Femeii din România, în continuare A.P.F.R. să o susțină în demersurile întreprinse cu privire la situația semnalată.
- 4.1.2. Prin petiția formulată la C.N.C.D., A.P.F.R. sesizează cu privire la situația petentei solicitându-se să se întreprindă măsurile necesare în vederea stopării abuzului psihologic la care a fost supusă petenta de către colegele de serviciu.
- 4.1.3. Prin adresa nr. 568/28.01.2015 i s-a pus în vedere petentei să își precizeze petiția specificând criteriul de discriminare, arătarea părților reclamate precum și arătarea în concret a faptelor pe care înțelege să le reclame și a probelor pe care se sprijină. Astfel petenta înțelege să se îndrepte împotriva Universității, parte reclamată.
- 4.1.4. Prin adresa nr. 984/11.02.2015 petenta își precizează petiția. Aceasta arată faptul că s-a angajat în cadrul bibliotecii părții reclamate din anul 2008, pe postul mânător carte. Deși avea atribuții similare cu cele ale colegelor sale au existat de la început diferențe salariale.
- 4.1.5. Încă din prima săptămână de lucru i s-a pus în vedere că una dintre colege „este o ciudată” petenta realizând faptul că scopul era să o izoleze de celelalte colege. La început lucrau în aceeași tură, însă ulterior au fost mutate în ture diferite la intervenția celorlalte colege.
- 4.1.6. Întrucât petenta a găsit și greșeli lucru care i-a atras animozitatea colegelor. De atunci au început să îi pună diferite piedici (mers în tabără, la cursuri, la logodna fiicei sale etc.)
- 4.1.7. De-a lungul timpului a solicitat directorului învoiri pentru diverse motive întemeiate însă cererile sale erau refuzate colegele sale beneficiind de un tratament diferit.
- 4.1.8. În anul 2010 a solicitat o învoire pentru a asista la susținerea tezei de doctorat a fiului său fiindu-i refuzată această învoire. Astfel petenta a lipsit 4 ore fiindu-i atrasă atenția că va fi trecută ca absentă nemotivat.
- 4.1.9. Urmare acestui fapt, petenta a fost mutată în depozitul de carte, petenta apreciind că a fost vorba de o mutare disciplinară. Deși nu era singurul mânător de carte, colegele sale nu au fost trimise în depozit.
- 4.1.10. În anul 2011 i s-a modificat și fișa postului. Tratamentul la care a fost supusă a dus la îmbolnăvirea sa, în cursul anului 2011 fiind internată la secția de Neurologie, urmând un tratament pentru depresie.
- 4.1.11. Tot în anul 2011 s-a schimbat și conducerea însă tratamentul diferit a continuat. Petentei i se dă un plan de lucru însă petenta a refuzat să semneze apreciind faptul că această măsură ar fi trebuit să fie dispusă pentru toate colegele.
- 4.1.12. petenta s-a îmbolnăvit din nou, de data aceasta având afecțiuni ginecologice, fiindu-i contraindicat să ridice greutate însă nu s-a ținut cont de acest aspect.
- 4.1.13. Au existat probleme și la semnarea condicii, timp de 6 luni condica fiind semnată doar de către petentă, nu și de către colegele sale.
- 4.1.14. În luna iunie 2014 a avut o discuție cu noul director aducându-i la cunoștință faptul că are studii superioare și ar dori să lucreze pe postul de bibliotecar întrucât există două posturi vacante, de doi ani, fiind ironizată.
- 4.1.15. În luna iulie 2014 i s-a întocmit o fișă de lucru urmând să efectueze activități în depozitul mare de carte. Petenta a semnat fișa cu obiecțiuni referitoare la imposibilitatea de a efectua anumite activități datorită stării sale de sănătate.
- 4.1.16. La întoarcerea din concediul de odihnă, petenta a sesizat faptul că apare cu 40 ore nemotivate.
- 4.1.17. În data de 03.09.2014 este jignită de către una dintre colege, nefiind lăsată să semneze în condica de prezență.

4.1.18. Într-una din zile aceeași colegă a adus un aparat de filmat pentru a o monitoriza pe petentă, petenta înregistrând acest aspect cu telefonul mobil.

4.1.19. Petenta a fost chemată în fața comisiei de etică unde i s-a reproșat faptul că nu a apelat la aceasta pentru a-și rezolva problemele.

4.1.20. În data de 22.09.2014 kolegele l-au chemat pe șef car i-a comunicat faptul că îi va căuta o locație în care să fie mutată petenta presupunând ca va fi mutată în depozit, spațiu apreciat ca fiind impropriu pentru lucru.

4.1.21. În data de 24.09.2015 i se aduce la cunoștință faptul că trebuie să se mute în alt cămin, petenta obiectând.

4.1.22. Petenta a apelat la medicul universității cât și la medicul de medicina muncii, solicitând schimbarea locului de muncă însă nu i-a fost acordată recomandarea solicitată.

4.1.23. Petenta a avut de efectuat o intervenție chirurgicală la ambii ochi (pseudofakie) solicitând învoiri pentru a-și face analizele preoperatorii. Deși i s-au acordat verbal aceste învoiri de către șeful său a constat faptul că apare cu 8 ore nemotivate pe luna noiembrie.

4.1.24. În data de 22.12.2014 directorul le-a comunicat să își ia concediu de odihnă pe perioada vacanței de iarnă din 23.12.2015 până în 09.01.2015. În data de 12.01.2015 petenta a telefonat la serviciu arătând că este bolnavă iar în data de 21.01.2015 a predat concediu medical. Începând cu data de 22.01.2015 a apărut în condică ca fiind absent nemotivat.

4.1.25. Prin dispoziția nr. 7775/22.12.2014 a fost sancționată pentru că ar fi refuzat îndeplinirea sarcinilor de serviciu, petenta contestând în fața instanței de judecată dispoziția de sancționare.

4.1.26. Cu privire la punctul de vedere formulat de către partea reclamată, petenta solicită respingerea excepția lipsei calității procesuale pasive atâta timp cât este reclamat angajatorul petentei iar petiția nu este formulată numai împotriva colectivului cât și a superiorilor care cunoșteau situația și nu au luat niciun fel de măsuri pentru stoparea fenomenului de mobbing. Cu privire la excepția tardivității invocate de către partea reclamată solicită respingerea acesteia având în vedere caracterul continuu al faptelor de discriminare.

Susținerile părții reclamate

4.2.1. Prin punctul de vedere formulat, înregistrat sub nr. 1803/09.03.2015, partea reclamată solicită respingerea petiției.

4.2.2. Se invocă lipsa calității procesuale a instituției cu privire la pretinsele fapte de discriminare. Din modul în care este formulată petiția, rezultă faptul că pretinsul comportament discriminatoriu la locul de muncă ar fi imputabil colegilor care formau colectivul de muncă. În nenumărate rânduri, petenta, prin reprezentant, face referire la conduita unor persoane fizice, fiind specificat „abuzul psihologic...de către kolegele de lucru”.

4.2.3. Aceleași acuze și nemulțumiri au făcut și obiectul cercetării în cadrul Comisiei de etică universitară, cercetare finalizată cu raportul final nr. 75/06.11.2014 care a statuat faptul că nu se confirmă nicio hărțuire psihologică a petentei la locul de muncă și că însăși petenta provoacă situațiile conflictuale care au dus, în timp, la deteriorarea climatului normal de muncă. Trasarea sarcinilor de serviciu se circumscrie dreptului angajatorului de a organiza și controla activitatea în cadrul instituției.

4.2.4. Partea reclamată mai invocă și excepția tardivității petiției cu privire la pretinsele fapte de discriminare petrecute până la data de 06.01.2014. Singura faptă de discriminare menționată în petiție este cea din iunie 2014, faptă imputabilă nu instituției reclamate, ci unei persoane din cadrul colectivului de muncă.

4.2.5. În subsidiar se solicită respingerea petiției nefiind întrunite cumulativ condițiile pentru existența unei fapte de discriminare: tratament diferențiat, existența unui criteriu de discriminare, un tratament care să nu fie justificat obiect ori care să aibă drept scop restrângerea, înlăturarea recunoașterii drepturilor.

4.2.6. Apreciază faptul că petiția înregistrată la C.N.C.D. este o ripostă atât la constatările comisiei de etică cât și sancțiunilor aplicate.

4.2.7. Cercetarea în comisia de etică s-a finalizat prin raportul 75/06.11.2014 având la bază sesizarea depusă în numele petentei de către A.P.F.P., sesizare care viza hărțuirea psihologică a petentei la locul de muncă, de către colegile de muncă.

4.2.8. Concluziile acestei cercetări au fost în sensul că nu se confirmă fenomenul de hărțuire morală, din cuprinsul actelor existente la dosar reieșind faptul că însăși petenta este persoana care provoacă majoritatea situațiilor conflictuale care între timp au condus la deteriorarea climatului normal la locul de muncă (instigare la certuri, filmarea colegelor în timpul programului de lucru, imixtiunea în activitățile colegelor de serviciu, refuzul nejustificat de îndeplinire a sarcinilor de serviciu etc). În sarcina petentei au fost reținute abateri disciplinare, în perioada iulie – septembrie 2014, constând în refuzul de a-și îndeplini sarcinile de serviciu, îndeplinirea lor într-o proporție redusă, absențe nejustificate. Ca urmare a s-a aplicat sancțiunea disciplinară de reducere a salariului de bază pe o perioadă de 3 luni, cu 10%.

4.2.9. Petenta și-a asumat această sancțiune disciplinară, necontestând-o în termenul legal. Faptele prezentate de către petentă au fost examinate riguros de către comisia de etică cât și în comisia de analiză.

4.2.10. Singura pretinsă faptă de discriminare menționată în petiție ar fi cea din luna iunie 2014, faptă imputabilă nu instituției ci unei persoane din cadrul instituției, respectiv a directorului bibliotecii. Petenta i-a comunicat acestuia că starea sa de sănătate s-a deteriorat de când lucrează acolo iar acesta i-ar fi răspuns că ar trebui să plece, tocmai din această cauză.

4.2.11. Partea reclamată arată faptul că precizarea făcută ulterior, nu face obiectul petiției inițiale, înregistrată sub nr. 43/01.06.2015

4.2.12 Se mai arată că afirmațiile petentei nu pot fi considerate ca fiind acte sau fapte discriminatorii:

- cu privire la solicitarea de a lucra pe postul de bibliotecar, în considerarea faptului că a finalizat o facultate, se arată faptul că respectiva facultate are ca specializare piscicultura și nu biblioteconomie;
- petenta arată faptul că i s-a întocmit o fișă de post în anul 2014, fișă de post la care ar fi avut obiecțiuni, însă depune ca acte doveditoare fișe din anul 2013
- se mai arată faptul că nu există post mânăitor de carte cu studii superioare, fișa din septembrie 2014 neaducând modificări în atribuțiile postului, față de fișa din iunie 2014 fiind doar exemplificate și stabilite în mod concret atribuțiile și răspunderea în domeniul securității și sănătății în muncă precum și în domeniu apărării împotriva incendiilor;
- Cu privire la colega S.N., comisia de etică a avut în vedere depozițiile martorei RM care confirmă faptul că petenta este cea care filmează, fapt recunoscut și de către petentă în cadrul comisiei.
- Cu privire la mutarea din cămin serată faptul că există în instituție mai mulți salariați cu venituri mici. Totuși petenta a beneficiat de un ajutor de 450 lei ca sprijin financiar.
- Cu privire la examinarea petentei de către medicul universității și de către medicul de medicina muncii, se arată faptul că în fapt este vorba despre aceeași persoană. Se mai arată faptul că nu a existat nicio sesizare din partea medicului specialist la autoritatea de sănătate publică, autoritatea competentă potrivit prevederilor art. 27, alin. 3 din Legea nr. 319/2006.
- cu privire la concediile de boală depuse de către petentă nu există niciunul cu codul de boală aferent accidentului de muncă sau boală profesională. Codurile aparțin bolii obișnuite, urgență medico-chirurgicală, boala cardiovasculară
- conform fișelor de medicina muncii, petenta a fost constatată ca fiind aptă medical pentru funcția de mânăitor de carte în cadrul bibliotecii (fișele 132/27.11.2013 și 132/11.11.2014)

4.2.13. Cu privire aspectele ivite cu aducerea certificatelor medicale de către petentă se arată faptul că în data de 18.11.2014 a fost căutată de către responsabilul bibliotecii, MD, nefiind găsită la muncă. Abia în data de 19.11.2015 a formulat o cerere pentru acordarea a două zile motivate în data de 20 respectiv 21.11.2014. Solicitarea nu ar fi putut fi aprobată decât dacă ar fi solicitat 2 zile de concediu sau două zile de concediu fără plată, aspect care nu mai era necesar, din data de 20.11.2014 intrând în concediu medical.

4.2.14. În luna ianuarie 2015, petenta apare cu 5 zile concediu de odihnă. 12 zile concediu de boală și 3 zile lucrate, neavând deloc absențe nemotivate.

4.2.15. Partea reclamată arată faptul că susținerile petentei potrivit cărora ar exista un dosar pe rolul instanței pentru accident de muncă nu au nici un fel de susținere petenta nesuferind niciun fel de accident de muncă.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. **În fapt**, Colegiul director este chemat a se pronunța asupra sesizării petentei vizând potențiala sa discriminare și hărțuire sa în cadrul instituției reclamate.

5.2. **În drept**, Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, având în vedere dispozițiile **art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, ce prevede următoarele: „(1) *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, analizarea în fond a petiției.*” va analiza cu prioritate excepțiile invocate în speța de față.

5.3. Colegiul director urmează a analiza excepția lipsei calității procesuale pasive, excepție invocată de către partea reclamată. În susținerea excepției partea reclamată arată faptul că pretinsul comportament discriminatoriu la locul de muncă ar fi imputabil colegilor care formau colectivul de muncă. Analizând înscrisurile depuse la dosar, Colegiul urmează a respinge excepția invocată, reținând faptul că petenta reclamă un comportament ostil al colegilor precum și al conducerii universității, comportament care ar fi trebuit cunoscut de către aceasta, fiind vorba de raporturi de muncă. Pentru aceste considerente urmează a se respinge excepția invocată.

5.4. Colegiul urmează a examina și cea de a doua excepție invocată, respectiv cea a tardivității. În petiția sa petenta face referire la o serie de fapte și acte începând cu anul 2010. Colegiul, examinând excepția invocată, urmează a o respinge, faptele prezentate de către petentă având un caracter de continuitate.

5.5. **În drept**, analizând faptele reținute în petiție, **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.

5.4. 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.**

5.6. De altfel, raportat la elementele constitutive ale art. 2 alin.5, mobilul sau cauza comportamentului este determinat de un criteriu inerent, care este în mod expres prevăzut de legiuitor, într-o listă neexhaustivă, i.e. „rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu. Desigur, sintagma „orice alt criteriu”, practic oferă posibilitatea reținerii oricărui alt element nespecificat de lege, dar care este materializat ca fapt determinant în săvârșirea formei de discriminare denumită ca hărțuire. Or, coroborat petiției și materialului probator aflat la dosar, Colegiul director este de opinie că, ipso facto, împrejurările imputate de petentă nu pot fi considerate în raport de cauzalitate cu unul din criteriile enumerate de art. 2 alin.5.

5.7. Colegiul director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat aplicat în situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.

b) **Existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată, cu modificările ulterioare.

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

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

5.8. Astfel, raportat la cele de mai sus, Colegiul trebuie să analizeze dacă prin tratamentul aplicat petentei i s-a încălcat un drept recunoscut de lege, **în baza unui criteriu interzis**, fără o justificare obiectivă, comparativ cu alte persoane aflate pe poziție de egalitate.

5.9. Așa cum se arată mai sus, pentru constatarea unei fapte de discriminare este necesar ca cele patru elemente să existe. În prezenta speță, Colegiul director nu reține criteriul în baza căruia petenta a fost discriminată. Mai mult, petentei i s-a solicitat să evedențieze un criteriu anume, criteriul fiind esențial în stabilirea existenței unei fapte de discriminare. În prezenta speță, Colegiul director nu reține criteriul în baza căruia petenta a fost discriminată

5.10. Faptele prezentate de către petentă în succesiunea lor și modul în care s-a acționat în cazul său ar putea constitui un abuz din partea persoanelor implicate, instanța de judecată fiind deja sesizată cu privire la discriminarea la locul de muncă, rele tratamente cât și dobândirea unei boli la locul de muncă, respectiv glaucom.

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 și completările ulterioare, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Respinge excepția lipsei calității procesuale pasive a părții reclamate;
2. Respinge excepția de tardivitate invocată de către partea reclamată;
3. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată;
4. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

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

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MANOLE PETRE-FLORIN – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării: 03.07.2015

M/R – T.B./R.B.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare** și **Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

Verificat SCSRP