



**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: suport@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 306
din 12.09.2012**

Dosar nr.: 271//2012

Petiția nr.: 3104/26.06.2012

Petent: I. M.

Reclamat:-

Obiect: plângere împotriva completului de judecată format la data de 15.05.2012 în cadrul ICCJ.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petenților

I.1.1, I. M.

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1 -

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1 Petenta susține că, un complet de judecată condus de judecător P. P., a amânat dosarul aflat pe rol cu nr. 5552/1/2011 și i-a refuzat apărarea.

III. Procedura de citare

3.1 Prin adresa înregistrată cu nr.6936/29.02.2012, a fost citat domnul *T. F.*, în calitate de petent, pentru data de 20.03.2012. Procedură legal îndeplinită.

3.2 Prin adresa înregistrată cu nr.1412/20.03.2012, a fost citată doamna *F. G.*, în calitate de reclamată. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1 Petentul susține faptul că, este salariat al Institutului de Statistică, Direcția Statisticii Comerțului Exterior și conducerea institutului îi solicită doar lui, în mod sistematic să întocmească și să transmită rapoarte de activitate. Această solicitare petentul o consideră discriminatorie, creând un tratament diferențiat în raport cu colegii lui de serviciu, care desfășoară activități analoage, precum cele descrise în fișa postului.

Potentul consideră că, este discriminat pe criteriul statutului profesional în cadrul Direcției, prin cerința de a întocmi rapoarte de lucru în mod zilnic, fără un scop legitim. În acest sens, petentul s-a conformat potrivit cerințelor pe cale ierarhică și reglementate prin Legea nr.188/1999, privind Statutul funcționarilor publici și a întocmit zilnic rapoarte de activitate înregistrate în cadrul direcției de care aparține, întocmind și o adresă către conducerea unității prin care, a arătat tratamentul de diferențiere la care este supus.

Sușinerile părții reclamate

4.2 Partea reclamată susține că, petentul este angajat în cadrul Direcției pe care o coordonează având o fișă a postului conformă cu obiectul de activitate. Aceasta cuprinde, pe lângă activități legate de implementarea și aplicarea legislației comunitare și naționale în domeniul realizării statisticilor de comerț internațional al României, elaborarea și actualizarea instrumentarului statistic, norme, ghiduri și manuale metodologice, activități ce presupun lucru direct cu operatorii economici, și asigurarea asistenței tehnice și metodologice etc. „Subliniem că, petentul s-a arătat la început ca o persoană profesionistă, respectabilă și respectuoasă dar, la câteva săptămâni de la angajare s-a remarcat printr-un comportament și limbaj neadecvat pentru un funcționar public”, „din acest motiv, atmosfera creată de petent în cadrul unui birou în care mai lucrează și alte 7 persoane a devenit tensionată, rezultând în final o izolare a sa de către colectiv”.

4.3 „În urma mai multor sesizări verbale primite din partea colegilor de birou, în luna octombrie 2011, împreună cu directorii adjuncți ai Direcției, am încercat să mediem situația conflictuală și să detensionăm atmosfera din birou. La solicitarea sa, petentului i s-au creat atunci condițiile cerute pentru îmbunătățirea climatului de lucru, prin amplasarea biroului său în altă poziție decât cea în care se afla, reclamând faptul că, este spionat de colege, care îi pot vedea monitorul de calculator. Consider că, încercarea de mediere a eșuat din motiv ce, colegele lui de birou, mi-au solicitat posibilitatea de a discuta din nou cu el asupra comportamentului și atitudinii pe care o are în continuare”.

4.4 Aducem la cunoștința Colegiului director faptul că „petentul la prezentarea fișei postului pentru anul 2012 și a raportului de evaluare pentru anul din urmă, a refuzat să semneze documentul, nefiind de acord cu activitățile cu care, la data angajării, fusese pe deplin de acord”. Petentul, condiționând semnarea actelor cu completarea atribuției cu nr. 19 din fișa postului cu următorul cuprins, „îndeplinirea altor sarcini din domeniul său de activitate stabilite de șeful ierarhic superior justificate de un scop legitim, iar mijloacele de atingere a acestui scop să fie legale”. „Această formulare solicitată o consider

nejustificată, dovedește rea voință și slabă pregătire profesională ce va conduce inevitabil la contestarea sarcinilor trasate de șefii ierarhici superiori. Fac mențiunea că, pe baza rapoartelor zilnice primite de la petent i se face o evaluare care să justifice cele 8 ore de program normal de lucru, fișa postului îi conține atribuții importante în Direcția în care lucrează. După circa două luni și jumătate de la solicitarea primului raport de activitate, nu am observat nicio îmbunătățire a activității. În plus, știindu-se monitorizat a continuat să aibă o atitudine refractară la tot ce i se comunică ori solicită”.

4.5 Partea reclamată după toate aceste solicitări ce fac parte din din fișa de post al petentului declară că, “....În acest context, am concluzionat că solicitarea rapoartelor de activitate zilnică nu îmi atinge obiectivul meu. Petentul trebuia să respecte disciplina la locul de muncă și să acorde o mai mare importanță activității și sarcinilor de serviciu astfel că, prin adresa nr.52150/09.02.2012, solicitarea mea încetează cu privire la transmiterea zilnică a rapoartelor de activitate. În concluzie, dispoziția de a comunica petentul rapoarte zilnice de activitate, nu mai este valabilă cu data de 09.02.2012, petiția comunicată Instituției CNCD, rămânând astfel fără obiect”. În scopul susținerii celor declarate, partea reclamată atașează Colegiului câteva adrese prin care colegii de birou ai petentului, își arată nemulțumirea față de el”.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1 Colegiul CNCD reține că, petiția așa cum a fost formulată relevă o situație în care, petentul se simte hărțuit, intimidat prin faptul că, doar lui i se cer zilnic de către partea reclamată, rapoarte de activitate.

5.2 Prin petiția înaintată Colegiului, petentul invocă un criteriu al categoriei profesionale și un tratament încălcat de către partea reclamată prin faptul că, i se cere în mod zilnic, să întocmească rapoarte de activitate, pe când ceilalți colegi din cadrul direcției în care lucrează, nu li se solicită așa ceva.

Relativ la definiția discriminării astfel cum este reglementată în O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță nu este datorat apartenenței lor la una dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul Director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1, respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

Din acest punct de vedere, coroborând aspectele reținute mai sus, Colegiul Director se raportează la prevederile art. 2 alin 5 din O.G. nr.137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

Petentului i s-a cerut întocmirea de rapoarte de activitate o lungă perioadă de timp, pe când ceilalți colegi din aceeași direcție în care lucrează nu, creându-se în mod nejustificat o diferențiere clară între angajați. Dispoziția de a întocmi petentul rapoartele, nu a fost justificată în mod legitim, obiectiv de către partea reclamată, petentul să nu se simtă în acest fel hărțuit. Partea reclamată nu a arătat cauza solicitării și rezultatul urmărit, într-un final solicitându-i petentului, să nu mai întocmească acele rapoarte de activitate, „.....nu am observat nicio îmbunătățire a activității „.....în plus, știindu-se monitorizat a continuat să aibă o atitudine refractară la tot ce i se comunică ori solicită”.

Potrivit art. 2 alin.5 “Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. Hărțuirea reprezintă o formă de discriminare, introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000, și prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000. De menționat că, în calitate de Membru al Colegiului Director prezent la ședința de deliberare, domnul A. C. F. se abține de la votul luării hotărârii în speța de față.

Motivul sau cauza comportamentului este determinat de un criteriu inerent, care este în mod expres prevăzut de legiuitor, într-o listă neexhaustivă, având în vedere că textul de lege prezintă într-o enumerare cu caracter determinat criteriul de „rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant”. Caracterul neexhaustiv este dat de însăși sintagma „sau orice alt criteriu” alăturată criteriilor exprese. Sintagma „sau 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. Manifestarea comportamentului pe baza oricăruia dintre criteriile prevăzute de lege „duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. Acest element constitutiv al hărțuirii, permite reținerea acelor comportamente care, chiar dacă nu au fost săvârșite cu intenție, produc efectul de realizare al unui cadru definit ca „intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. Acest aspect este cu atât mai evident cu cât însăși Directiva Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, definește hărțuirea în art. 2 alin.3 ca „un comportament nedorit pe bază de etnie sau rasă care are ca scop sau ca

efect violarea demnității unei persoane și crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensiv.”

În cauză, sunt prezentate indicii de natură a prezuma că, un criteriu interzis stipulat de art. 2 alin.1 coroborat cu art. 2 alin 5, din O.G. nr. 137/2000 republicată a constituit un *obiter dictum* în luarea deciziei de către partea reclamată de a solicita doar petentului, întocmirea de rapoarte de acivitate zilnice din cadrul direcției în care își desfășoară activitatea.

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 de voturi ale membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1.. Aspectele prezentate intră sub incidența prevederilor art. 2 alin 1, și art. 2 alin 5, din O.G nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată.

2. Sancționarea părții reclamate Florentina Gheorghe cu avertisment, potrivit art. 2 alin 11 și art. 26 alin 1 din O.G nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată.

3. Clasarea dosarului.

4. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

5. O copie a hotărârii se va transmite părților.

a) T. F.

b) F.G.-Director Institutul Național de Statistica loc. ..

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 TEODORA - Membru

HALLER ISTVAN - Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA- Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

Intocmit: R. O.-Serviciul Asistență Colegiul Director

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.