



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA 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. 354
din 29.05.2013

Dosar nr: 91/2013

Petiția nr: 802/11.02.2013

Petent: A.P.

Reclamați: Liceul Teoretic Henri Condă, polițiștii C.C.și B.S., medicul P.E.

Obiect: hărțuire la locul de muncă, abuzul unor polițiști.

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul petentei

1.1.1. A.P.

I. 2. Numele și domiciliul procedural al reclamatei

1.2.1. Liceul Teoretic Henri Coandă

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta invocă abuz în serviciu, înscrisuri false în documente oficiale, nerespectarea codului deontologic, hărțuire la locul de muncă comisă de părțile reclamate.

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. Petenta și primul reclamat au fost citați pentru data de 19.03.2013 (filele 5-6 din dosar) la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD). Prin citația trimisă petentei s-a invocat din oficiu excepția de neкомпetență privind faptele de natură penală, totodată au fost solicitate probe. Citarea altor părți nu a fost necesară.

3.3. La audierile din data de 19.03.2013 părțile nu s-au prezentat.

3.4. Prin **Adresa nr. 1989/21.03.2013** (fila 22 din dosar) s-a comunicat petentei punctul de vedere depus la dosar de primul reclamat, fiind solicitate concluzii scrise.

3.5. Prin **Adresa nr. 3112/30.04.2013** (fila 92 din dosar) s-au comunicat reclamatei probele depuse la dosar de petentă, fiind solicitate concluzii scrise.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Petenta, prin petiția înregistrată la CNCD cu **nr. 802/11.02.2013** (filele 1-4 din dosar), arată următoarele:

- a sesizat în mod repetat I.P.J. Dolj privind hărțuirea sa și privarea de drepturi;

- în loc ca poliția să intervină, ea a fost cea sancționată;

- s-a încetat contractul ei de muncă la liceul reclamat, pe un motiv absurd, anume neefectuarea controlului medical;

- anterior medicul a diagnosticat-o în mod fals „inapt temporar”;

- invocă abuz în serviciu, înscrisuri false în documente oficiale, nerespectarea codului deontologic, hărțuire la locul de muncă.

4.1.2. Prin adresa înregistrată la dosar cu **nr. 2679/11.04.2013** (filele 24-25 din dosar), petenta a depus la dosar înscrisuri (filele 26-30 din dosar).

4.1.3. Prin concluziile scrise la dosar, înregistrate la CNCD cu **nr. 2679/11.04.2013** (filele 32-34 din dosar) petenta aduce noi capete de cerere și neagă cele arătate în punctul de vedere depus de primul reclamat.

Depune înscrisuri la dosar (filele 35-84 din dosar).

4.2. Susținerile primului reclamat

4.2.1. Reclamatul, prin **Adresa nr. 1041/15.03.2013**, înregistrată la CNCD cu **nr. 1909/19.03.2013** (filele 7-8 din dosar) arată următoarele aspecte relevante soluționării cauzei:

- petenta a fost încadrată în perioada 01.09.2007-27.11.2012;

- ea nu a fost discriminată nici de conducerea liceului, nici de alți angajați;

- pentru anul școlar 2011-2012 a refuzat efectuarea controlului medical periodic cu unitatea specializată, contractată conform legii;

- conform prevederilor legale, petentei i s-a suspendat contractul de muncă, iar după un nou refuz contractul de muncă a încetat de drept.

Depune la dosar înscrisuri (filele 7-21 din dosar).

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Colegiul director constată că petenta a refuzat efectuarea controlului medical periodic la unitatea specializată, contractată conform legii, pentru anul

școlar 2011-2012. Conform prevederilor legale, petentei i s-a suspendat contractul de muncă, iar după un nou refuz contractul de muncă a încetat de drept. Petenta consideră că a fost hărțuită.

5.2. Colegiul director admite excepția necompetenței materiale, invocate din oficiu, privind faptele ce pot avea caracter penal, considerate însuși de petentă ca reprezentând abuz în serviciu, înscrisuri false în documente oficiale. Totodată prevederile **O.G. nr. 137/2000** nu sunt incidente faptelor ce ar putea reprezenta nerespectarea codului deontologic.

5.3. Conform art. 11. alin. 2 din **Procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor**, „petiția poate fi completată cu noi capete de cerere până la primul termen de audiere, sub sancțiunea decăderii”.

5.4. Colegiul director constată că petenta a prezentat noi capete de cerere prin concluziile scrise înregistrate la dosar la data de 11.04.2013, primul termen de audiere fiind la data de 19.03.2013. Astfel colegiul director nu poate analiza capetele de cerere invocate după data primului termen de audiere.

5.5. În consecință Colegiul director va analiza doar capătul de cerere privind primul reclamat, și anume dacă solicitarea acestuia privind efectuarea controlului medical periodic a reprezentat sau nu hărțuire, iar desfacerea contractului de muncă a fost sau nu discriminatorie.

5.6. **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*”.

5.7. Colegiul director arată că o faptă de hărțuire este determinată de

- existența unui criteriu (rasă, naționalitate, etc., sau orice alt criteriu);
- un comportament care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, ofensiv.

5.8. Pe de o parte petenta nu a invocat niciun criteriu privind hărțuirea, astfel nu se poate constata o astfel de faptă, pe de altă parte a solicitat unei angajate (în condiții similare altor angajați) să se supună efectuării controlului medical periodic, conform prevederilor legale.

5.9. Petenta nu a probat un comportament legat de efectuarea controlului medical care ar putea reprezenta un element de hărțuire.

5.10. În aceste condiții Colegiul director reține că în conformitate cu cele arătate de părți și din probele depuse la dosar nu rezultă un comportament de hărțuire a petentei de către prima reclamată, conform art. 2 alin. 5 al **O.G. nr. 137/2000**.

5.11. Privind desfacerea contractului de muncă, Colegiul director constată că efectuarea controlului medical periodic, pentru cadre didactice, este conformă prevederilor legale și reprezintă o cerință profesională justificată de natura muncii, astfel nu reprezintă discriminare conform art. 5-9 al **O.G. nr. 137/2000**, care, la data faptei, a avut următorul conținut:

„Art. 5 – *Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii*

sau exercitării libere a unei profesii, de apartenență sa la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, de sexul sau orientarea sexuală, de vârstă sau de apartenență sa la o categorie defavorizată.

Art. 6 – Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparține unei anumite rase, naționalități, 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;
- b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- e) aplicarea măsurilor disciplinare;
- f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

Art. 7 – (1) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, refuzul unei persoane fizice sau juridice de a angaja în munca o persoană pentru motivul că aceasta aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate ori din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, cu excepția cazurilor prevăzute de lege.

(2) Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea ocupării unui post prin anunț sau concurs, lansat de angajator ori de reprezentantul acestuia, de apartenență la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, de vârstă, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților, cu excepția situației prevăzute la art. 2 alin. (9).

(3) Persoanele fizice și juridice cu atribuții în medierea și repartizarea în muncă vor aplica un tratament egal tuturor celor aflați în căutarea unui loc de muncă, vor asigura tuturor persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă accesul liber și egal la consultarea cererii și ofertei de pe piața muncii, la consultanță cu privire la posibilitățile de ocupare a unui loc de muncă și de obținere a unei calificări și vor refuza sprijinirea cererilor discriminatorii ale angajaților. Angajatorii vor asigura confidențialitatea datelor privitoare la rasa, naționalitatea, etnia, religia, sexul, orientarea sexuală sau a altor date cu caracter privat care privesc persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă.

Art. 8 – Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea angajaților de către angajatori, în raport cu prestațiile sociale acordate, din cauza apartenenței angajaților la o anumită rasă, naționalitate, origine etnică, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori pe baza vârstei, sexului, orientării sexuale sau convingerilor promovate de ei.

Art. 9 – Prevederile art. 5-8 nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului angajatorului de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde cerințelor ocupaționale în domeniul respectiv, atât timp cât refuzul nu constituie

un act de discriminare în sensul prezentei ordonanțe, iar aceste măsuri sunt justificate obiectiv de un scop legitim și metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare.”

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. Admite excepția de necompetență materială a CNCD cu privire la fapte cu caracter penal;
2. Respingerea capetelor de cerere formulate ulterior datei de 19.03.2013, conform art. 11. alin. 2 din **Procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor**;
3. Faptele prezentate în petiție nu reprezintă discriminare conform art. 2, respectiv art. 5-9 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

BERTZI TEODORA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

Data redactării: 06.06.2013

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. nr 137/2000** și **Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

Red.: H.I.