



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 68

Din 19.05.2010

Dosar nr: 39/2009

Petiția nr: 1246/02.02.2009

Petent: M C

Reclamat: C M , Președinte - Director general Casa de Asigurări de Sănătate Vrancea

Obiect: acte de hărțuire la locul de muncă prin refuzul solicitărilor adresate și acțiuni îndreptate împotriva petentului

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele și domiciliul petentei

I.1.1. M C , cu domiciliul în

I.2. Numele și domiciliul reclamatului

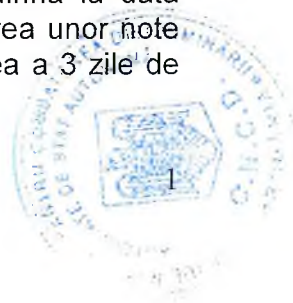
I.2.1. C M , Președinte - Director general Casa de Asigurări de Sănătate Vrancea, cu domiciliul de corespondență la sediul instituției din Str. Avântului nr. 15, Focșani, județul Vrancea

II. Obiectul sesizării

Plângerea vizează neacordarea concediului de odihnă, solicitarea abuzivă a unor note scrise în cadrul raporturilor de muncă, neplata unei ore din salariu, sancționarea disciplinară cu avertisment și neacordarea a trei zile de recuperare.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

Prin petiția nr. 1246 din 02.02.2009, petentul consideră discriminatorie atitudinea reclamatului prin refuzul de a acorda concediul de odihnă la data precizată în cerere. Acesta consideră că a fost hărțuit prin solicitarea unor note scrise, sancționarea disciplinară cu "mustrare scrisă" și neacordarea a 3 zile de



recuperare a orelor suplimentare. În cadrul investigațiilor, petentul a extins captele de cerere ale plângerii la neacordarea stimulentei financiare și al 13 lea salariu, considerând că asupra sa au fost săvârșite acte de discriminare și hărțuire.

IV. Procedura de citare

4.1. Urmare sesizării înregistrate sub nr. 1246 din 02.02.2009, Colegiul Director a solicitat punctul de vedere, cu privire la obiectul plângerii, părții reclamate. Prin adresa cu nr. 1366 din 04.02.2009 a fost solicitat punctul de vedere al dlui. C M. În vederea clarificării aspectelor sesizate, prin adresele nr. 1365/04.02.2009 și 1364/04.02.2009, Colegiul a solicitat punctul de vedere al Agenției Naționale a Funcționarilor Publici și al Casei Naționale de Asigurări de Sănătate cu privire la obiectul petiției. Solicitățile nu au avut în vedere calitatea de parte reclamată a instituțiilor în speță.

4.2. Prin adresa nr. 2672 din 05.03.2009, ANFP a transmis punctul său de vedere, iar CNAS București a comunicat punctul său de vedere prin adresa nr. 3020 din 13.03.2009. Reclamatul a comunicat punct de vedere prin adresa nr. 2248 din 20.02.2009.

4.3. Prin rezoluția nr. 4 din 24.02.2009, s-a dispus efectuarea de investigații de către C.N.C.D. la sediul Casei de Asigurări de Sănătate Vrancea. În data de 16-17.03.2009 s-a desfășurat investigația în speță iar raportul de investigație a fost depus la dosar.

4.4. 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.

4.5. Prin adresa nr. 3753 din 02.04.2009 a fost citat petentul. Prin adresa nr. 3754 din 02.04.2009 a fost citată Casa Națională de Sănătate Vrancea, prin reprezentant. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 05.05.2009. La termen părțile nu s-au prezentat. Partea reclamată a solicitat un nou termen precizând că a primit citația în ziua audierilor.

4.6. Consiliul a acordat părților termen pentru concluzii scrise la data de 26.06.2009. Termenul a fost comunicat în scris părților prin adresele cu nr. 5766 din 04.06.2009, nr. 5765 din 04.06.2009. Până la data soluționării dosarului, părțile nu au comunicat concluzii scrise. Dosarul a fost dezbătut și soluționarea amânată urmare deliberărilor din data de 22.07.2009, 18.08.2009, 02.09.2009, 29.10.2009, 03.11.2009, 12.11.2009 și 26.11.2009.

4.7. În perioada 28 noiembrie 2009 – 22 aprilie 2010, Colegiul CNCD s-a aflat în imposibilitate de a organiza deliberări. Urmare încetării succesive a mandatelor a 6 membri în Colegiul CNCD, s-a declanșat procedura de numire de către Parlamentul României, potrivit art. 22 alin. 2 și art. 24 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Prin Hotărârea Parlamentului nr. 27/20.04.2010 publicată în Monitorul Oficial nr. 265 din 22.04.2010 au fost numiți noii membri ai Colegiului CNCD. Dosarul a fost soluționat în data de 19.05.2010.



V. Susținerile părților

Susținerile petentului

5.1.1. Prin petiția înregistrată cu nr. 1246 din 02.02.2008, petentul arată că prin adresa nr. P2238/10.07.2008 a solicitat 6 zile de concediu de odihnă pe anul 2008 și prin adresa nr. P2239/10.07.2008 a solicitat 8 zile de concediu aferente anului 2007, acestea rămânând neefectuate în anul 2007 din motive obiective legate de derularea activităților de la nivelul instituției. Cererea prin care solicita 6 zile de concediu cu incepere din 25.07.2008 i-a fost aprobată, însă cererea prin care a solicitat 8 zile de concediu pe anul 2007 cu incepere din 15.07.2008 nu i-a fost aprobată.

5.1.2. Petentul susține că prin adresa nr. P2266 din 17.07.2008 i-a solicitat reclamatului să-i motiveze decizia de a nu-i aproba cererea de concediu pe anul 2007, iar răspunsul a fost: "ar fi bine să nu te mai ocupi de prostii și să-ți vezi de treabă!". Primind un astfel de răspuns, prin adresa nr. P2444 din 22.07.2008 i-a prezentat reclamatului actele de discriminare pe care le-a săvârșit și a solicitat mutarea în cadrul altui compartimen. Se arată că mutarea nu s-a realizat pentru că nu avea pe cine să numească în locul petentului. Acesta arată că a făcut sesizări la ANFP și CNAS București în data de 29.07.2008 și urmare acestor sesizări, abia în data de 07.10.2008 s-a deplasat o echipă de control a CNAS. Petentul apreciază că acest control a fost subiectiv și nicidecum obiectiv.

5.1.3. Reclamatul a continuat acțiunea de discriminare și hărțuire prin diverse acțiuni făcând abuz de funcția sa. I-a cerut note de relații privind motivele pentru care a părăsit instituția la ora 9,00, precum și că ar fi întârziat la programul de lucru. Pentru această faptă a fost sancționat prin neplata unei ore din salariul lunar, fără o cercetare prealabilă și fără documente justificative. Petentul susține că a contestat sancțiunea primită prin adresa nr. P4701 din 03.12.2008, în urma căreia s-a prezentat la comisia de disciplină, acesta stabilind, în proporție de 2/3 din membri, că sancțiunea este "neîntemeiată și nelegală". Cu toate acestea, reclamatul, prin decizia nr. 16 din 27.01.2009 a ignorat propunerea de anulare a sancțiunii de "mustrare scrisă" și a precizat: "propunere neacceptată de Președinte-Director General, sancțiunea fiind aplicată în conformitate....".

5.1.4 Petentul mai arată că a solicitat acordarea a 3 zile recuperare datorită faptului că în luna decembrie 2008, deși era în concediu de odihnă, a venit la service pentru a finaliza închiderea lunii decembrie. Deși reclamatul i-a aprobat cererea de recuperare a orelor suplimentare, acesta nu i-a aprobat cererea de recuperare a zilelor, nemotivând această decizie.

5.1.5. Prin adresa cu nr.4622 din 04.05.2009 petentul a precizat că împotriva sa au fost săvârșite fapte de discriminare și în ceea ce privește neacordarea de stimulente financiare, al 13 lea salariu respectiv evaluarea profesională.

5.1.6. În cadrul investigațiilor, petentul a declarat că "întotdeauna când și-a exprimat opiniile în fața directorului a avut de suferit". Consideră că actele de discriminare au fost săvârșite "pe baza suspiciunii dlui. C M că ar fi



ajutat-o pe T A M să trimită presei acte interne ale instituției, prin intermediul internetului”.

Susținerile reclamatului, domnul C M

5.2.1. Prin adresa înregistrată cu nr. 2248 din 20.02.2009, reclamatul arată că a preluat mandatul de manager al Casei de Asigurări de Sănătate Vrancea în luna noiembrie 2006. De la numire, petentul și doamna T A M au fost singurele persoane care s-au opus deciziilor luate în instituție în baza mandatului Casei Naționale de Asigurări de Sănătate.

5.2.2. Reclamatul susține că petentul și doamna T A M au întârziat la program, au refuzat îndeplinirea unor atribuții de serviciu, au transmis documente interne ale instituției în afara ei.

5.2.3. Reclamatul consideră că acțiunile petentului reprezintă presiuni ce pot fi catalogate drept discriminări.

Punctul de vedere al C.N.A.S. București

5.3.1. Prin adresa nr. 3020 din 13.03.2009, Casa Națională de Asigurări de Sănătate a comunicat Colegiului raportul de control întocmit de comisia CNAS, constituită conform Ordinului Președintelui CNAS. Raportul de control înregistrat cu nr. 31 din 21.10.2008 conchide: "Cu prilejul activității de control s-au constatat la nivelul CAS Vrancea disfuncționalități privind modul de îndeplinire a sarcinilor de serviciu dispuse unui funcționar public de către un superior ierarhic, acestea fiind de natură să perturbe activitatea normală a CAS Vrancea. Conducerea instituției a aplicat măsurile corective pentru aceste abateri, în conformitate cu prevederile legale”.

Punctul de vedere A.N.F.P.

5.4.1. Agenția Națională a Funcționarilor Publici susține că potrivit atribuțiilor și competențelor stabilite în sarcina ANFP, aceasta nu are competența de a se pronunța cu privire la existența sau inexistența unei situații discriminatorii în speța care face obiectul sesizării.

VI. Motivele de fapt și de drept

6.1. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul, analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art.2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent,



elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în Art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

6.2. În raport cu definiția discriminării, Colegiul trebuie să analizeze dacă un eventual tratament diferit este indus între persoane care se află în situații analoage sau comparabile, datorită unor criterii determinate și care are ca scop sau ca efect atingerea adusa unui drept prevăzut de lege. În condițiile stipulate de art.2 din O.G. nr. 137/2000, tratamentul diferit este indus de unul din criteriile reglementate: respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată.

6.3. Colegiul Director reține că art.2 alin.1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece, criteriile expresis verbis enumerate de lege sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu” ceea ce, practic oferă posibilitatea reținerii și a altor criterii nespecificate de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Însă, oricare din aceste criterii circumstanțiate la situația particulară a persoanei care se consideră discriminată, trebuie să fi constituit mobilul determinant în aplicarea tratamentului diferit în speță. Condiția criteriului ca factor determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca element care este concretizat, materializat și care constituie cel puțin o cauză a 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, a unui motiv, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată. În același sens, s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

6.4. Potrivit art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000 „Constituie hartuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența la o categorie defavorizată, vârsta, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. Așa cum a precizat în jurisprudența sa, Colegiul a aratat că hărțuirea se circumstanțiază într-un comportament care poate îmbraca diferite forme. Formularea textului cuprinde sintagma „orice comportament”. Acesta sintagmă denotă intenția legiuitorului de a cuprinde o arie largă de comportamente, și nu una restrictivă, ceea ce permite reținerea unor calificări diferite în practică, și care pot să varieze de la caz la caz, circumscrise sub forma unor afirmații exprimate prin cuvinte, verbal sau în scris, gesturi, acte sau fapte etc. Mobilul 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 forme de discriminare denumită ca hărțuire. Însă, oricare din aceste criterii circumstanțiate la situația particulară a persoanei care se consideră discriminată, trebuie să fi constituit mobilul determinant în aplicarea tratamentului diferit în speță. Or, condiția criteriului ca mobil determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca element care este concretizat, materializat și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării.

6.5. 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.” Similar, hărțuirea este definită în Directiva 2000/78/CE pe baza criteriului de religie sau convingeri, orientare sexuală, vârstă sau dizabilitate. Includerea hărțuirii ca formă de discriminare în aquis-ul comunitaire și transpunerea acestuia în legislația națională este extrem de importantă. Discriminarea nu se manifestă per se, doar sub forma unor prevederi normative sau practici, dar și sub forma comportamentelor care crează un impact asupra mediului în general, variind de la violența fizică la remarci sau afirmații cu caracter rasist, până la ostracizare generală. Această formă de discriminare aduce atingere demnității sub aspect psihic și emoțional persoanelor aparținând unei minorități sau alteia. (vezi „A comparison between the EU Racial Equality Directive and the Starting Line” in I.Chopin and J.Niessen, The Starting line and the Incorporation of the Racial Equality Directive into National Laws of the EU Member States and Accession States, 2001, pag. 26, 27.)

6.6. Potrivit art. 20 alin.6 din O.G. nr. 137/2000, republicată „Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoana împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare”. În raport cu principiul inversării sarcinii probei aplicabil în materia nediscriminării, prevăzut în art. 20 alin.6 din O.G. nr. 137/2000, republicată, astfel cum a reținut în jurisprudența sa, (a se vedea Hotărârea nr. 180 din 17.07.2007, Hotărârea nr. 440 din 30.07.2008, Hotărârea nr. 292 din 14.05.2009 și altele) Colegiul a precizat că potrivit acestui principiu, persoana interesată, în cazul nostru petentul/petenta, trebuie să indice suficiente elemente

care permit presupunerea existenței unei discriminări. Aceste elemente pot fi considerate ca mijloace de probă în sprijinul existenței unui tratament diferit (excludere, restricție, preferință, deosebire) aplicat petentului/petentei direct sau indirect, însă trebuie precizat că raportat la prevederile art.20 alin.6 obligația care incumbă petentului/petentei este de „a dovedi existența unor fapte” ceea ce ne situează în domeniul principiului general al sarcinii probei ce revine petentului de a dovedi fapte, însă, ca excepție, legiuitorul stabilește, „fapte care permit a presupune existența unei discriminări directe sau indirecte”, astfel cum e definită de O.G. nr.137/2000, republicată. Acest aspect, impune din punct de vedere procedural, obligația petentului/petentei în susținerea afirmațiilor sale de a dovedi existența unei fapte, de natură a da naștere unei prezumții de tratament diferit aplicat pe baza unui criteriu interzis. În acest moment, persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare. Or, sub acest aspect, se poate constata fără dubiu că rezultă excepția de la materia dreptului comun în ceea ce privește sarcina probei, devreme ce petentului nu îi incumbă obligația de a dovedi lipsa justificării tratamentului diferențiat (deosebire, excludere, restricție, preferință).

6.7. Desigur, trebuie subliniat că nu este impusă dovedirea unui fapt negativ cât a unui fapt pozitiv concret strâns legat de o justificare obiectivă și rezonabilă. În absența unei explicații „de nevinovăție” de natură a răsturna prezumția că un criteriu interzis a stat la baza tratamentului diferit, o jurisdicție sau o altă instanță competentă este în drept să constate existența unei discriminări. Aplicarea principiului inversării sarcinii probei este în mod similar contextualizat de Curtea Europeană de Justiție care arată că în cazul în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis. (A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, parag.31; cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, parag. 16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, parag. 16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 parag. 16.)

6.8. În cauza S.Coleman v. Attridge Law, Steve Law cât și în cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryin NV, Curtea Europeană de Justiție a arătat că, potrivit principiului inversării sarcinii probei, revine reclamantului sarcina de a stabili, în fața instanței naționale, o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe pe baza unuia dintre criteriile interzise. Adaptarea normelor privind sarcina probei se impune de îndată ce există o prezumție de discriminare. În cazul în care reclamantul ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe împotriva sa, punerea efectivă în aplicare a

principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină părților din acțiunea principală, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, părțile menționate ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe unul din motivele interzise. (a se vedea Curtea Europeană de Justiție, cauza S. Coleman, ECJ, C-303/06, hotărârea din 17 iulie 2008, cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV, C-54/07, hotărârea din 10 iulie 2008)

6.9. Luând act de susținerile părților, de probele depuse la dosar și totalitatea înscrisurilor depuse de părți, Colegiul reține că prin cererea cu nr. P2238 din 10.07.2008 petentul a solicitat 6 zile de concediu pentru anul 2008 iar prin cererea cu nr. P2239 din 10.07.2008 a solicitat 8 zile de concediu pentru anul 2007. Cererea cu nr. P2238 a fost avizată favorabil iar cererea nr. P2239 a fost respinsă de partea reclamată, având mențiunea "nu se aprobă". Prin adresa cu nr. P2366 din 17.07.2008 petentul s-a adresat părții reclamate și a solicitat motivarea refuzului, precizând că acțiunea reclamatului o poate considera ca o forma de discriminare indirectă. Prin adresa cu nr. P2444 din 22.07.2008 petentul s-a adresat părții reclamate arătând că nu i-au fost acordate stimulente financiare în data de 21.07.2009, respectiv, în luna ianuarie 2008, nu i s-a acordat al 13 lea salariu. Petentul a solicitat comunicarea temeiului legal pentru neacordarea acestor drepturi. Prin cerere, acesta a precizat că în situația în care se consideră că nu a avut nicio contribuție la îndeplinirea obiectivelor stabilite de CNAS, dorește să se ia în considerare posibilitatea mutării sale definitive în cadrul altui serviciu din cadrul CAS Vrancea. În situația în care se consideră că și-a îndeplinit atribuțiile, petentul a solicitat reclamatului să își ceară scuze.

6.10. Colegiul reține că prin notele de relații cu nr. P3754/23.10.2008, nr. P3828/27.10.2008 și P4533/25.11.2008 reclamatul a solicitat explicații cu privire la motivul părăsirii instituției, respectiv întârzierea la programul de lucru. Petentul a răspuns solicitărilor prin adresele nr. P3762 din 23.10.2008, nr. P3846 din 27.10.2008 și P4552 din 25.11.2008 arătând că nu a părăsit instituția, respectiv ca hărțuirea funcționarilor publici este interzisă de lege. Prin Decizia nr. 232 din 26.11.2008 împotriva petentului s-a dispus sancțiunea disciplinară cu "mustrare scrisă" pentru absența nemotivată. Prin Decizia nr. 16 din 27.01.2009 s-a decis menținerea sancțiunii.

6.11. Potrivit Raportului de control efectuat de Corpul de Control al CNAS se apreciază că motivele neacordării concediului sunt obiective, legate de derularea activităților la nivelul instituției. Se arată că în sarcina reclamatului se pot reține unele deficiențe în ceea ce privește modul în care își exprimă, în scris, dispozițiile adresate persoanelor din subordine dar acestea trebuie privite într-un context mai larg (exemplu rezoluția pe documentul privind programarea concediilor de odihnă "Dacă se pleacă numai în iulie august, mai putem funcțional!" Prin adresa cu nr. P3789 din 20.11.2008, CNAS a răspuns petentului, invocând prevederile art. 139, art. 143 și art. 144 din Codul muncii apreciind avizul nefavorabil privind efectuarea zilelor de concediu pentru anul 2007 a fost justificat obiectiv. De asemenea, prin adresa cu nr. 227 din 18.02.2009 CNAS a



raspuns petentului cu referire la neacordarea a 3 zile de recuperare pentru orele lucrate în plus peste programul de lucru, arătând că aceasta este de competență exclusivă a Președintelui-Director General al CAS.

6.12. Așa cum reiese din raportul de investigație al C.N.C.D. directorul executiv al Direcției Relația cu Furnizori, Planificare și Prognoză din cadrul CAS Vrancea a arătat că în anul 2007 a propus acordarea de stimulent financiar în sumă mică datorită unei sancțiuni disciplinare neradiate însă în cadrul raportului anual de audit public a fost atenționată că propunerea se poate face după radierea sancțiunii și s-a confomat.

6.13. Partea reclamată arată că acțiunile imputate sunt consecința neîndeplinirii unor atribuții de serviciu, a întârzierilor la programul de muncă, respectiv comunicarea unor documente interne ale instituției în afara ei. Arată că petentul împreună cu un alt angajat sunt singurii care s-au opus deciziilor luate în instituție în baza mandatului Casei Naționale de Asigurări de Sănătate și depune în susținerea afirmațiilor sale Raportul de control al CNAS, rezoluțiile de neîncepere a urmăririi penale împotriva sa, decizia de aplicare a sancțiunii disciplinare precum și notele de relații scrise.

6.14. Colegiul reține că în primă instanță, plângerea inițială a petentului se fundamentează, în mod esențial, pe tratamentul diferit aplicat la situația sa, în comparație cu angajații instituției corelativ neacordării concediului de odihnă, neacordării zilelor de recuperare, solicitărilor de note de relații scrise și sancționării disciplinare. Acest tratament, petentul nu îl impută în cauză datorită unui criteriu interzis ori a unui alt criteriu. Doar ulterior, în cadrul investigațiilor efectuate de CNCD, așa cum reiese din raportul depus la dosar, petentul arată că "întotdeauna când și-a exprimat opiniile în fața directorului, a avut de suferit" respectiv că "măsurile împotriva sa au fost luate pe baza suspiciunii (...) că ar fi ajutat-o pe dna. A T M să trimită presei acte interne ale instituției, prin intermediul internetului". Pornind de la premisa acestor susțineri, rezultă în cauză că tratamentul diferit ar fi fost indus datorită opiniilor exprimate, respectiv a suspiciunii că petentul a ajutat un alt angajat să trimită presei documente interne ale instituției. Ca atare, se poate reține că opiniile exprimate reprezintă un eventual criteriu de diferențiere, însă opiniile apar în legătură strictă cu serviciul iar suspiciunea imputată are legătură cu exercitarea raporturilor de muncă, în speță transmiterea unor documente interne către terți, respectiv presă.

6.15. Se pune întrebarea în câmpul cărui criteriu se plasează aceste susțineri, în speță a unuia din criteriile interzise expres de art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, respectiv "orice alt criteriu". Făcând abstracție de faptul că petentul nu invocă expresis verbis unul din criteriile enumerate de art. 2 alin.1 și că acest fapt nu prejudiciază cazul, de vreme ce lista criteriilor este una neexhaustivă iar petentul invocă un motiv, Colegiul reține că fundamentarea tratamentului diferențiat, în prezentul caz, nu pornește de la premisa "convingerilor" petentului cât a "exprimării opiniilor" respectiv a "suspiciunii" manifestate de partea reclamată că petentul a contribuit la transmiterea unor documente interne către public. Dincolo de faptul că "diferența de opinie" poate constitui de plano un motiv de discriminare, susținerile petentului nu sunt de natură a putea reține incidența "convingerii" drept criteriu de discriminare în



prezenta speță. Bunăoară, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a reținut că nu toate părerile sau convingerile unei persoane sunt de natură să intre sub protecția art. 9 din Convenție, statuând că în primul rând trebuie să ne raportăm la o formă de manifestare a religiei sau convingerii printr-un anumit cult, învățământ, practici sau ritualuri, iar termenul de "practici" folosit de textul art. 9 nu acoperă orice act sau comportament public motivat sau influențat de o anumită religie sau convingere. (A se vedea CEDO, cauza Pretty v. Anglia, 29 aprilie 2002, cauza Pichon ei Sajous v. Franta, 2 octombrie 2001)

6.17. Ca atare, Colegiul trebuie să analizeze dacă motivele invocate de petent au constituit elemente care s-au concretizat, materializat și care au constituit cel puțin o cauză a actului sau faptului diferentiat imputat, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. De altfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, a unui motiv, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată. În același sens, s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Deciza civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

6.18. Luând act de susținerile contradictorii ale părților, Colegiul observă că întreg complexul de împrejurări invocate în cauză, ce pun în discuție justificarea drepturilor subiective ale petentului, sunt corelative, în primul rând, exercitării raporturilor de serviciu, și sine qua non legat atât de calitatea deținută de partea reclamată (Director General al CAS) cât și de cea deținută de petent (angajat al CAS). În speță, răspunsul favorabil respectiv nefavorabil la cererile de acordare a concediului de odihnă, a stimulentele financiare, evaluarea profesională sau neacordarea celui de al 13 lea salariu, solicitarea de note de relații scrise și în ultimă instanță dispunerea de măsuri disciplinare sunt corelative îndeplinirii atribuțiilor de serviciu corespunzător funcțiilor deținute, reprezentand, în fapt, o consecință directă a îndeplinirii unor acte ce decurg din calitatea de conducător al instituției.

6.19. Aspectele ce țin de depunerea în aceeași dată a 2 cereri pentru efectuarea de concediu, în perioade consecutive, una în prelungirea celeilalte, cu aprobarea uneia și respingerea alteia, solicitarea de informații cu privire la motivele părăsirii instituției, întârzierea la programul de lucru, măsura dispunerii sancționării disciplinare cu avertisment și menținerea acesteia printr-o decizie ulterioară pe motivul părăsirii instituției sau întârzierii la programul de lucru, neacordarea de stimulente financiare în luna iunie, iulie 2008 spre deosebire de lunile februarie-mai, octombrie-decembrie 2008 (când s-au acordat), ori neacordarea de 3 zile de recuperare respectiv al 13 lea salariu, pun în discuție, în mod indisolubil, aspecte de legalitate ce vizează actele îndeplinite și adoptate, temeiul de fapt și de drept al actelor adoptate și consecințele juridice produse în privința justificării drepturilor subiective ale petentului. Din însăși susținerile părților rezultă că aspectele imputate sunt strâns legate de caracterul actelor dispuse ipotetic ca legale versus ilegale, având caracter abuziv versus neabuziv.



6.20. Deși partea reclamată arată că petentul s-a opus deciziilor sale adoptate în calitate de Director al CAS, înscrisurile depuse de părți la dosar nu sunt de natură a indica o legătură de cauzalitate directă sau indirectă între eventuale divergențe de opinie și neacordarea drepturilor invocate de petent. În plus, divergențele de opinie se situează în planul raporturilor de muncă, fiind în legătură directă cu serviciul. Așa încât se poate ridica problema legalității atât a deciziilor cât și a refuzului manifestat față de acestea. Pe de altă parte, însăși motivul trimiterii unor documente de natura internă către public poate pune în discuție chestiuni de îndeplinire sau neîndeplinire a unor atribuții sub aspectul obligațiilor ce derivă din raporturile de muncă.

6.21. Or, prezumțiile ce se nasc din acest cumul de fapte sunt corelative unor probleme de legalitate, ce exced ipotezelor reglementate de art. 2 alin.1 sau art. 2 alin.5. Colegiul nu se poate substitui unei instanțe judecătorești de verificare a legalității actelor ce fac obiectul prezentei cauze. Or, astfel cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție „O.G. nr. 137/2000 analizează fapte de discriminare care prin criteriile mai sus anunțate (n.n. art. 2 alin.1) se diferențiază de fapte care sunt de natură să producă aceleași consecințe, dar intră sub incidența altor acte normative”. (A se vedea Decizia nr. 1530 din 19 martie 2009, Înalta Curte de Casație și Justiție)

6.22. Pe de altă parte, trebuie subliniat că în considerarea relațiilor de serviciu și a respectării drepturilor persoanelor, legiuitorul a incriminat abuzul în serviciu contra intereselor persoanelor precum și abuzul în serviciu prin îngrădirea unor drepturi. Potrivit art. 246 privind abuzul în serviciu contra intereselor persoanelor “Fapta funcționarului public, care, în exercițiul atribuțiilor sale de serviciu, cu știință, nu îndeplinește un act ori îl îndeplinește în mod defectuos și prin aceasta cauzează o vătămare intereselor legale ale unei persoane se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 3 ani”. Potrivit art. 247 privind abuzul în serviciu prin îngrădirea unor drepturi “Îngrădirea, de către un funcționar public, a folosinței sau a exercițiului drepturilor unei persoane ori crearea pentru aceasta a unei situații de inferioritate pe temei de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, gen, orientare sexuală, opinie, apartenență politică, convingeri, avere, origine socială, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă sau infecție HIV/SIDA, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 5 ani”. Potrivit art. 75 lit.c, indice 1, C. Pen. constituie circumstanță agravantă: „săvârșirea infracțiunii pe temei de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, gen, orientare sexuală, opinie, apartenență politică, convingeri, avere, origine socială, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă sau infecție HIV/SIDA”. Legiuitorul a acordat o importanță deosebită faptelor care sunt săvârșite pe temeiurile prevăzute de Convenția Europeană a Drepturilor Omului, în art.14 și subsecvent în legislația românească anti-discriminare, considerând că astfel de fapte aduc atingere valorilor sociale ocrotite de legea penală, și ca atare au fost incriminate ca fiind agravate de circumstanța particulară a mobilului în cauză, constituind infracțiuni prevăzute și sancționate de legea penală.

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 majoritate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu pot fi reținute aspecte ce intră sub incidența prevederilor art. 2 alin.1 și art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000, republicată;
2. Clasarea dosarului;
3. Se va răspunde petentului în sensul celor hotărâte;
4. O copie a hotărârii se va transmite părților: M C , cu domiciliul în ;
C M , Director General al Casei de Asigurări de Sănătate Vrancea, cu domiciliul de corespondență la sediul instituției din Str. Avântului nr. 15, Focșani, județul Vrancea
5. O copie a hotărârii se va transmite spre informare Casei Naționale de Asigurări de Sănătate

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VIII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, 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 – Președinte

GERGELY Dezideriu – Membru

HALLER Istvan – Membru



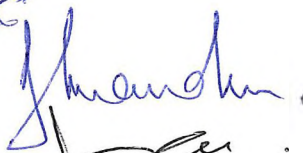
PANFILE Anamaria – Membru



POP Ioana Liana – Membru



VASILE Alexandru Vasile – Membru



VLAȘ Claudia Sorina - Membru



Opinie separată exprimată de membrul în Colegiu, Haller István

Prin Hotărârea nr. 186/31.03.2009, pronunțată în Dosarul nr. 40/2009, în care petentă era T A M iar reclamat C M , președinte director general Casa de Asigurări de Sănătate Vrancea, Colegiul director a constatat, cu majoritate de voturi, următoarele:

„Fără nici o justificare petenta nu a beneficiat de concediu de odihnă în perioada solicitată, a fost trecută absentă în ziua de 19.09.2008 deși a ajuns la locul de muncă împreună cu alți angajați (la ora 07.55) care nu au fost trecuți absenți, i s-a solicitat să completeze rapoarte săptămânale de activitate fără să existe solicitări similare față de alți angajați, i s-a modificat calificativul acordat de șeful ierarhic superior din «foarte bine» în «bine» de reclamat.”

„Colegiul Director constată că faptele prezentate de petiție și dovedite prin mai multe declarații de martori arată că reclamatul a avut un comportament care a dus la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, ofensiv. În comparație cu alte persoane, petentei i s-a refuzat în mod repetat acordarea concediului solicitat, a fost obligată să depună rapoarte săptămânale de activitate, a fost trecută absentă în ziua în care a ajuns la serviciu împreună cu alți colegi care nu au fost tratați în mod similar.

Motivul pentru care a fost astfel tratată a fost faptul că reclamatul a învinuit-o că ar fi divulgat presei informații interne, astfel se poate stabili ca și criteriu convingerea atribuită petentei de către reclamat. Prezumția privind acest motiv a fost întărit și de însuși reclamatul, care în punctul de vedere trimis către CNCD menționează: «au transmis documente interne ale instituției în afara ei».

Reclamatul nu a oferit o justificare obiectivă nici pentru neacordarea concediului, nici pentru obligarea petentei de a depune rapoarte; privind întârzierea de la program declarațiile de martori au clarificat acest aspect, iar privind trimiterea documentelor interne în afara instituției nu a depus dovezi în susținerea celor afirmate. Prin punctul de vedere depus la dosar reclamatul și-a justificat comportamentul față de petentă pe considerentul că are o relație de concubinaj și că mama ei a fost cercetată de DNA și condamnată de judecătoria Focșani.



Colegiul Director a reținut prevederile **O.G. nr. 137/2000**, republicată, art. 20 alin. 6: «Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare.»

Cum a arătat petentul M C și T A M la audieri, M C a fost tratat în mod similar cu T A M pentru că reclamatul a considerat că cele două persoane sunt apropiate.

În aceste condiții criteriul de discriminare este relația dintre M C petent în **Dosarul nr. 39/2009** și T A M, petentă în **Dosarul nr. 40/2009**. În punctul de vedere depus la **Dosarul nr. 40/2009** reclamatul a arătat că tratamentul petentei este „justificată” întrucât petenta are o relație de concubinaj. Această acuzație de relație de concubinaj s-a referit la petentul din **Dosarul nr. 39/2009**, M C

Consider că a da soluții diferite în cauze cu obiect similar de instituția Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu este o practică corectă; în cauza Beian împotriva României, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a considerat că soluțiile diferite în obiecte identice, date de Înalta Curte de Casație și Justiție, reprezintă însăși o discriminare. În concluzie, consider că faptele prezentate în petiție reprezintă hărțuire în conformitate cu art. 2 alin. 5 a **O.G. nr. 137/2000**, republicată.



Data redactării 01.06.2010

Hotărâre redactată: G.D., Opinie Sep. red. I.H., Tehnored. A.P., 3 exemp.

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.

