



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr.250 din 13.04.2022

Dosarul nr. 713/2021

Petiție nr. 6507/31.06.2021

Petenți:

Reclamați:– cercetător științific în cadrul Stațiunii de Cercetare-Dezvoltare pentru Creșterea Ovinelor și Caprinelor Caransebeș
– director al Stațiunii de Cercetare-Dezvoltare pentru Creșterea Ovinelor și Caprinelor Caransebeș

Obiect: hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

- 1.
- 2.

Numele și domiciliul reclamate

3.– cercetător științific în cadrul Stațiunii de Cercetare-Dezvoltare pentru Creșterea Ovinelor și Caprinelor Caransebeș - cu sediul în Loc. Caransebeș, Str. Drumul Reșiței km 2, jud. Caraș-Severin.

4.– director al Stațiunii de Cercetare-Dezvoltare pentru Creșterea Ovinelor și Caprinelor Caransebeș - cu sediul în Loc. Caransebeș, Str. Drumul Reșiței km 2, jud. Caraș-Severin

II. Citarea părților

5. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (în continuare O.G. nr. 137/2000), s-a îndeplinit procedura de citare, cu solicitarea pentru petenți să indice criteriul în baza căruia considerați că au fost discriminați.

În temeiul prevederilor art. 28 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.O. nr. 348 din 6 mai 2008, a fost ridicată, din oficiu, excepția tardivității pentru faptele comise cu mai mult de un an anterior formulării petiției. De asemenea, s-a solicitat indicarea probelor de care petenții înțeleg să se folosească în dovedirea celor menționate în petiție.

III. Susținerile părților

Sușinerile petentei

6. Petenții reclamă faptul că au fost hărțuiți și persecutați în cadrul Stațiunii de Cercetare-Dezvoltare pentru Creșterea Ovinelor și Caprinelor Caransebeș, de către conducerea unității, reprezentată de reclamați.

7. Petenții arată că la data de 22.01.2020 a început un conflict intern din cadrul SCDCOC Caransebeș, odată cu descoperirea unor diferențe majore între veniturile brute primite de unii salariați și veniturile brute declarate de către stațiune la instituțiile financiare (ANAF). Conducerea stațiunii nu a recunoscut nimic, ba chiar a început o campanie de discreditare, de amenințări la adresa cercetătorilor care au identificat aceste diferențe. Ulterior, s-a dovedit că diferența era cauzată de un spor de 15% acordat de stațiune tuturor salariaților (spor de condiții vătămătoare), dar de care, numai 4 salariați beneficiau (director, secretar științific, contabil șef, casier), deși în realitate, în contabilitatea stațiunii (conform declarațiilor ANAF), acest spor ar fi fost primit inclusiv de către cercetătorii care au sesizat problema.

8. Atât înainte, cât și după depunerea unei sesizări formale în Consiliul de Administrație al SCDCOC Caransebeș (28.05.2020), s-au efectuat modificări în declarațiile ANAF, astfel:

- la începutul lunii mai 2020, sumele declarate la ANAF au fost reduse, astfel încât să fie conforme cu fluturașii de salariu primiți de cercetători și pe care nu se regăsea sporul;
- la începutul lunii iunie 2020, sumele declarate la ANAF au fost mărite, din nou, astfel încât să reflecte primirea sporului de calculator pe toate lunile (ianuarie- mai 2020).

9. În luna iunie 2020, cercetătorii cărora le-au fost emise carduri CEC, au primit pe cont sume mult mai mari decât reprezenta salariul aferent lunii mai 2020. Calculând diferențele, cercetătorii au presupus că este sporul pe care nu l-au primit în lunile anterioare, dar au solicitat conducerii SCDCOC Caransebeș, în scris, o justificare a sumelor virate pe card. Nu s-a primit un răspuns la acea cerere, așa cum nu s-a primit răspuns nici la alte cereri formulate de cercetători.

10. Conducerea SCDCOC Caransebeș nu se face vinovată doar de declarații false către ANAF, de neplata drepturilor salariale complete, ci și de alte fapte, toate semnalate în sesizarea către Consiliul de Administrație, cum sunt:

- semnarea Contractului Individual de Muncă, Fișei Postului, Formularului de luare la cunoștință a reglementărilor Regulamentului Intern, Acordul privind prelucrarea datelor cu caracter personal ale angajaților, de către altcineva, și nu de angajatul pentru care au fost întocmite;
- eliberarea documentelor de angajare (CIM, Fișa Postului) doar după somație efectuată prin intermediul avocaților;
- conflicte de interese ale d-nei dir. S.M. și d-lui S.I.-W., soțul dumneaei;
- activități ilegale (modificări de delegații, dublări de facturi);
- insistarea efectuării modificărilor pe Concediul Medical de către medicul de familie

11. De la declanșarea conflictului intern din cadrul SCDCOC CARANSEBEȘ, petenta M.G-I reclamă că a fost supusă în permanență persecutării și hărțuirii de către doamna director S.M și soțul acesteia. Aceste manifestări nepotrivite au îmbrăcat diverse forme, printre care:

- Amenințări, abuzuri verbale și fizice, limbaj și comportament neadecvat, sancționarea abuzivă și fără fundament, cercetări disciplinare și agresiuni fizice care s-au finalizat cu intervenția unui echipaj de poliție în urma unui apel la 112. Toate sunt în prezent contestate în instanță.
- Insulte personale repetate cu privire la viața privată și profesională, educație și statut social

- Denigrare și minimizare a competențelor profesionale a cercetătorilor care au semnalat Consiliului de Administrație neregulile comise de cei doi soți, în special în prezența altor colegi, dar și în prezența altor angajați

- Răspândirea de zvonuri malițioase și insultarea cercetătorilor în prezența altor colegi din cadrul unității, cu scopul marginalizării și creării unui mediu ostil, precum și în fața altor reprezentanți ai ASAS și Ministerului Agriculturii.

12. Reclamații au exercitat o presiune psihică și au creat un mediu ostil pentru a determina petenții să își dea demisia, prin solicitări și trasarea de sarcini de serviciu care, fie nu sunt de competența cercetătorilor (rapoarte ale stațiunii care trebuie efectuate de către director sau Secretar Științific, etc), fie nu au legătură cu funcția ocupată (adăugarea în Fișa Postului a activității de achiziții publice la angajați fără calificare în domeniu). De asemenea, s-au solicitat rapoarte săptămânale cu descrierea activității zilnice, note explicative, au fost organizate ședințe aproape zilnice pentru a fi perturbata activitatea și li s-a interzis utilizarea unor echipamente necesare, precum imprimantele.

13. Hărțuirea și persecutarea la care au fost supuși a fost exercitată cu intenția recunoscută a conducerii **”vă dau eu afară, o să vedeți”**, de aceea petenții s-au adresat inclusiv autorității căreia îi este subordonată stațiunea, respectiv Academia de Științe Agricole și Silvicultură „Gheorghe Ionescu Șisești”, (ASAS), care nu a oferit niciun sprijin, ci au fost trimise comisii de control cu scopul de a acoperi neregulile și a mușamaliza situația.

14. Prin punctul de vedere depus cu adresa nr.9697/22.12.2021, petenta M.G-I solicită respingerea excepției tardivității invocate din oficiu de CNCD pentru faptele comise cu mai mult de un an anterior formulării petiției, argumentând că momentul în care s-au înregistrat, cu adevărat, faptele de discriminare a fost data de 07.07.2020, când s-au emis primele decizii de sancționare iar petiția a fost înregistrată la data de 31.06.2021.

15. Pe fondul cauzei, petenta arată că a fost sancționată fără a exista vreo justificare și că nu a săvârșit vreo faptă din cele menționate de reclamați. Cadrul ostil și degradant a fost inițiat de reclamați și ca urmare a promovării de către petenți a unor acțiuni în instanță sau a sesizării respectiv Academiei de Științe Agricole și Silvicultură „Gheorghe Ionescu Șisești”, (ASAS).

Suștinerea reclamațiilor

16. Prin punctele de vedere depuse cu adresele nr.8357/04.11.2021 și 8338/04.11.2021 și prin notele scrise depuse cu adresele 9803/27.12.2021 și 9804/27.12.2021 reclamații solicită admiterea excepției tardivității pentru faptele comise cu mai mult de un an anterior formulării petiției și subliniază următoarele aspecte relevante:

17. În ceea ce privește evenimentul produs în data de 09.06.2021, acesta face obiectul unui dosar penal în care se efectuează cercetări în rem și, în opinia reclamațiilor, nu se încadrează în limitele de competență stabilite de legiuitor pentru CNCD.

18. Reclamații susțin că singurele contacte cu petenții s-au încadrat strict în raportul de muncă și de subordonare ierarhică existent, nu au proferat amenințări la adresa celor doi, nu au săvârșit abuzuri verbale și fizice asupra lor, nu i-au insultat, denigrat ori minimizat competențele profesionale. Existența unui conflict intern, persecuții și discriminarea unor angajați ai SCDCOC Caransebeș, a făcut/face obiectul unor controale inopinate/de fond din partea mai multor autorități ale statului (ITM Caraș-Severin, Poliția Municipiului Caransebeș, inclusiv o echipa mixtă de control din cadrul MADR-ASAS).

Toate controalele au fost efectuate pentru a verifica sesizările și datele transmise de trei angajați ai SCDCOC Caransebeș, în legătură cu presupuse nereguli și disfuncționalități în activitatea de management a stațiunii.

Potrivit concluziilor echipelor de control (mai puțin în ceea ce privește Poliția Mun. Caransebeș, unde cercetările încă sunt în desfășurare), nu s-au confirmat cele invocate de către cei trei angajați/foști angajați ai SCDCOC Caransebeș.

19. Petenții au fost angajați în urma concursului organizat de SCDCOC Caransebeș în data de 17.09.2019 pentru ocuparea unui post cercetător științific gradul III (CS III), specialitatea biotehnologii, respectiv ocuparea unui post de asistent de cercetare științifică (ACS), specialitatea biotehnologii. Cei doi (care formează de altfel și un cuplu) au blocat practic activitatea unității, deoarece:

a) nu s-au mai implicat în niciun fel în activitatea de cercetare științifică, aspect oglindit în rapoartele de activitate depuse, în care se reiau la nesfârșit și repetitiv aceleași activități, unele fără nicio legătură cu activitatea de cercetare, respectiv activități care țin de conduita la locul de muncă și de obligațiile ce revin oricărui salariat (ex. curățenie birou, udat flori, udat pahare, lipit afișe referitoare la COVID-19 pe ușa stațiunii, vizită în câmp etc.)

b) au refuzat sistematic să îndeplinească sarcinile de serviciu, invocând fie ca starea de sănătate nu le permite, fie că nu știu să le ducă la îndeplinire, fie solicitând ca sarcinile de serviciu trasate verbal de conducere să le fie trasate în scris, iar atunci când li se solicita în scris, din ziua următoare apăreau probleme medicale care îi împiedicau să se prezinte la locul de muncă.

c) orice solicitare a conducerii de a-și îndeplini sarcinile de serviciu era interpretată ca fiind hărțuire, sarcinile de serviciu fiind neîndeplinite sau îndeplinite defectuos

d) exercitarea unor acțiuni în instanță de către SCDCOC Caransebeș era considerată abuzivă, deși acestea sunt supuse analizei instanțelor de judecată

e) au adoptat un comportament care aduce grave prejudicii de imagine unității, lansând în presa locală și pe facebook o serie de acuzații defăimătoare la adresa conducerii unității, cunoscând că acestea au fost constatate ca fiind nefondate, de către Corpul de Control al Președintelui ASAS și MADR

f) au formulat tot felul de sesizări, inclusiv penale (dosar nr. 434/P/2020, respectiv nr. 120/P/2021, aliate în lucru la IPJ Caraș-Severin - Serviciul de Investigare a Criminalității Economice), împotriva conducerii SCDCOC Caransebeș (sesizări care implică formularea unor răspunsuri și depunerea unor dosare întregi de înscrisuri)

g) au pătruns în birourile colegilor și au accesat aparatura care nu le aparținea, în căutare de probe care să le susțină acuzațiile formulate la adresa conducerii unității. Mai mult, cu prilejul relocării computerelor din dotarea unității, echipa care asigură service-ul a constatat că, computerul care a fost folosit inițial de fosta salariați D.M., apoi de petenți. prezintă un soți de înregistrare IIP, exista înregistrări mai vechi și mai noi, cu discuții între salariații menționați și conducerea unității, făcute fără acordul persoanelor înregistrate, motiv pentru care au fost sesizate organele de cercetare penală

h) în ultimii 2 ani, cei doi salariați au depus certificate medicale pentru 144 zile lucrătoare, din care 36 zile lucrătoare M.G și 108 zile lucrătoare V.E. Trecând peste diversitatea diagnosticelor medicale, ciudat era că perioadele de boală coincideau, ambii salariați având probleme de sănătate în aceleași perioade

i) au refuzat orice comunicare, orice încercare din partea conducerii unității de a detensiona situația creată. Orice cercetare și sancționare disciplinară (inclusiv avertismentul scris) este

contestată automat la instanță, deși cu prilejul cercetării disciplinare au refuzat să formuleze apărări.

20. Sancțiunile aplicate celor doi petenți au fost următoarele:

- pentru refuzul executării sarcinilor de serviciu și periclitarea bunului mers al unității și ordinii interioare existente, petenții au fost sancționați cu avertisment scris (deciziile nr. 88/07.07.2020, respectiv nr. 87/07.07.2020).

- pentru nerespectarea normelor de conduită în unitate, normelor de disciplina muncii, salariații M.G.-I. a fost sancționată cu reducerea salariului de bază pe o durată de 1 lună cu 10% (decizia nr. 137/16.09.2020). Salariații a pătruns în biroul unui coleg și, fără să solicite permisiunea, a accesat fără drept calculatorul pe care colegul își desfășura activitatea, sustrăgând anumite date, proferând anumite amenințări la adresa conducerii și a colegilor (de genul „o să vă aranjez eu,,).

- pentru nerespectarea normelor de disciplina muncii și a obligațiilor de serviciu prevăzute de contractele de muncă și de fișele posturilor anexe la contracte, de ROI-SCDCOC Caransebeș și de Codul de Etică și Integritate al personalului ASAS, a membrilor ASAS și al personalului din

unitățile de cercetare-dezvoltare subordonate, cei doi salariații au fost sancționați cu reducerea salariului de bază pe o durată de 3 luni cu 10% (M.I. - decizia nr.46/24.05.2021), respectiv cu reducerea salariului de bază pe o durată de 1 lună cu 10% (V.D. decizia nr.47/24.05.2021).

- pentru nerespectarea normelor de disciplina muncii și a obligațiilor de serviciu prevăzute de contractul individual de muncă și lista postului, de ROI-SCDCOC Caransebeș și de Codul de Etică și Integritate al personalului ASAS, a membrilor ASAS și al personalului din unitățile de cercetare- dezvoltare subordonate, salariații M.G.I. a fost sancționată cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă (decizia nr. 53/25.06.2021). Salariații a chemat și introdus în unitate persoane străine, fără să solicite acordul conducerii unității, într-o perioadă în care existau și o serie de interdicții impuse de pandemia Covid-19, și a folosit timpul de lucru și aparatura unității pentru rezolvarea unor interese personale, private, respectiv întocmirea (CONTRA COST-aproximativ 800 lei) pentru persoane străine de unitate a documentațiilor necesare depunerii unor cereri de sprijin la APIA Caransebeș, activitate care nu face parte din obiectul de activitate al unității.

21. Între unitate și cei doi angajați există, pe rolul instanțelor de judecată, o serie de litigii, unele având ca obiect presupusele fapte de discriminare menționate în sesizarea către CNCD:

- Dosar nr.1365/115/2020, având ca obiect constatarea nulității contractului individual de muncă al salariatului V.E.-D., aliat pe rolul Curții de Apel Timișoara, în apel. cu termen de judecată la data de 10.11.2021.

- Dosar nr.2867/30/2020, având ca obiect contestație decizie nr.87/07.07.2020 de sancționare a salariatului V.E.-D. cu avertisment scris, aflat pe rolul Tribunalului Timiș, în primă instanță, cu termen de judecată la data de 17.11.2021.

- Dosar nr.2845/30/2021, având ca obiect contestație decizie nr.47/24.05.2021 de sancționare a salariatului V.E.-D. cu reducerea salariului de bază pe o durată de 1 lună cu 10%, aliat pe rolul Tribunalului Timiș, în primă instanță, cu termen de judecată la data de 08.12.2021.

- Dosar nr.2911/30/2020 (format prin disjungere din dosarul nr.2867/30/2020 al Tribunalului Timiș), având ca obiect contestație decizie nr.88/07.07.2020 de sancționare a salariatei M.G.I. cu avertisment scris, aflat pe rolul Tribunalului Timiș, în primă instanță, cu termen de judecată la data de 17.11.2021.

- Dosar nr.4111/30/2020, având ca obiect contestație decizie nr. 137/16.09.2020 de sancționare a salariații M.G.I. cu reducerea salariului de bază pe o durată de 1 lună cu 10%, aflat pe rolul Tribunalului Timiș, în primă instanță, cu termen de judecată la data de 10.11.2021
- Dosar nr.2844/30/2021, având ca obiect contestație decizie nr.46/24.05.2021 de sancționare a salariații M.G.I. cu reducerea salariului de bază pe o durată de 3 luni cu 10%, aflat pe rolul Tribunalului Timiș, în primă instanță, cu termen de judecată la data de 11.11.2021
- Dosar nr.3430/30/2021, având ca obiect contestație decizie nr.53/25.06.2021 de sancționare a salariații M.G.I. cu desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă, aflat pe rolul Tribunalului Timiș, în primă instanță, în procedura de regularizare.

22. Reclamații arată că, în calitate de conducători al sectorului de cercetare al unității, au încercat în mod constant să-i integreze pe cei doi salariați în colectivul de lucru, însă aceștia au perseverat în a avea un comportament inadecvat, lipsit de profesionalism, contrar normelor de disciplina muncii.

23. În opinia reclamanților, sesizarea petenților face parte dintr-o acțiune de răzbunare pentru sancțiunile primite la locul de muncă.

IV. Cadrul legal aplicabil

24.- Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene – art.15

- **O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**
- **Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor**

V. Colegiul director al CNCD reține următoarele:

25. Potrivit Art. 63 alin. 1 din Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor, „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.”

Luând act de plângere, astfel cum este formulată, precum și de susținerile părților, Colegiul urmează a analiza excepția tardivității, invocată din oficiu, pentru faptele petrecute cu mai mult de un an anterior formulării petiției.

Colegiul director va admite excepția tardivității pentru faptele petrecute cu mai mult de un an anterior formulării petiției, pentru următoarele considerente:

- au fost reclamate fapte de discriminare săvârșite de părțile reclamate din datele de 22.01.2020, mai și iunie 202, respectiv 07.07.2020, data la care s-au primit primele decizii de sancționare.
- potrivit art.20 din O.G. nr.137/2000: "(1) Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei."

26. Colegiul director reține că petenții reclamă tratamentul discriminatoriu/hărțuirea la care au fost supuși de reclamate prin comportament neadecvat, intimidare.

27. Potrivit art. 2 alin.(5) din O.G nr.137/2000, „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.,,

28. Criteriul identificat în speță este cel al exercitării dreptului la petiționare din partea petenților.

29. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată. Conform art. 2 alin.(1) din O.G. nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

30. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoge 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. nr.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.

31. Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a analizat probatoriul audio depus de petenți din care rezultă că reclamatul S.I.W a utilizat un limbaj neadecvat, pe un ton ridicat, dar nu a fost identificată o legătură între criteriul petiționării și faptele reclamațiilor.

32. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională, după cum dispune și O.G. 137/2000, precum și Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art. 1 alin. (1) "Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege.,,

33. Potrivit art. 14 din Convenție, privind interzicerea discriminării, diferența de tratament devine . discriminare, atunci când se induc distincții între situații analoge 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 aflate în situații analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă". În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul Egalității ca unul dintre 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.

Astfel, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea

recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

34. În speță, tratamentul diferențiat reclamat nu a fost determinat de criteriul invocat, ci de circumstanțe independente, în legătură directă cu comportamentul la locul de muncă.

Din analiza probatoriului depus la dosar nu au rezultat elemente care să justifice încadrarea faptei ca hărțuire, potrivit art. 2 alin.(5) din O.G nr.137/2000, comportamentul reclamat neprezentând caracteristicile acestei contravenții.

35. În același sens, art. 5 alin 2) din Codul muncii prevede: „*Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, discriminare prin asociere, hărțuire sau faptă de victimizare, bazată pe criteriul de rasă, cetățenie, etnie, culoare, limbă, religie, origine socială, trăsături genetice, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare cu HIV, opțiune politică, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, apartenență la o categorie defavorizată, este interzisă.*„

36. Prin coroborarea elementelor probatorii ale dosarului în cauză, Colegiul director consideră că plângerea, astfel cum este prezentată, nu este de natură a evidenția niciun element de fapt, care să permită, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat petenților, în raport cu persoanele aflate în situații analoge, pe baza unui criteriu menționat și care să fi avut drept consecință juridică afectarea a unui drept recunoscut de lege. În consecință, nu există premisele unei legături de cauzalitate între criteriul invocat de petenți și presupusele fapte de discriminare.

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. Se admite excepția tardivității pentru faptele petrecute cu mai mult de un an anterior formulării petiției.
2. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare sub forma hărțuirii (lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și faptele reclamate)
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților:

VII. Modalitatea de plată a amenzii:

Nu e cazul

VIII. 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 ședința de deliberări desfășurată în data de 13.04.2022 au fost:

DIACONU ADRIAN – Membru

CRISTIAN JURA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

HORIA GRAMA – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MARIA MOȚA – Membru

Data redactării: 15.04.2022

Redactată și motivată: M.M. și M.M

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.