



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 282 din 04.05.2022

Dosarul nr. 261/2021

Petiție nr. 2614/06.04.2021

Petentă:

Reclamat:

Obiect: hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentei

1.

Numele și domiciliul reclamatului

2.– inspector școlar general în cadrul Inspectoratului Școlar Județean Constanța – la sediul ISJ Constanța din Constanța, Strada Mihai Eminescu 11, Constanța, jud. Constanța.

II. Citarea părților

3. 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.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

4. Petenta, contabil șef în cadrul Inspectoratului Școlar Județean Constanța, sesizează abuzurile săvârșite de reclamat și faptul că este hărțuită și tracasată, zi de zi, de către acesta, fiind împiedicată să își desfășoare în condiții normale activitatea financiar-contabilă extrem de complexă și cu un grad ridicat de responsabilitate.

5. Petenta arată că, în luna martie 2019, a fost concediată abuziv prin decizia nr. 42/20.02.2019 care a fost anulată prin Sentința Civilă nr. 3452/14.12.2020 pronunțată de Tribunalul Constanța în dosarul nr. 1870/118/2019 prin care s-a dispus și obligarea Inspectoratului Școlar Județean Constanța la reintegrarea sa pe postul de contabil șef deținut anterior și la plata în favoarea sa a unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat, sume actualizate cu dobânda legală la data plății efective. Ulterior, prin Decizia Curții de Apel Constanța pronunțată din data de 23.03.2021, Sentința Civilă nr. 3452/14.12.2020 a rămas definitivă.

6. După ce reclamatul a fost numit în funcția de Inspector Școlar General, la data de 12.11.2019, pentru a-i demonstra bunele intenții, petenta s-a deplasat la sediul I. S.J Constanta



și i-a relatat despre proces și despre evenimentele care au condus la concedierea sa iar reclamatul i-a spus să-și contacteze avocatul și să-i trimită pe adresa personală de e-mail solicitarea privind soluționarea pe cale amiabilă a conflictului de muncă ivit între instituție și petentă.

7. Prin Decizia Inspectorului Școlar General nr. 32/22.12.2020 s-a dispus reintegrarea petentei pe postul deținut anterior de contabil șef începând cu data de 28.12.2020, urmând a se efectua plata despăgubirilor egale cu salariile indexate, majorate și reactualizate și cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat, sume actualizate cu dobânda legală la data plății efective, dobândă calculată de la scadența fiecărei sume.

8. Petenta susține că, din data de 28.12.2020, este hărțuită, zi de zi, de reclamat și este împiedicată, în mod voit, să-și îndeplinească toate atribuțiile de serviciu cuprinse în fișa postului.

În data de 28.12.2020, a constatat că reclamatul, prin Decizia nr. 479/02.12.2019, decizie care nu poartă vreo altă semnătură, a delegat atribuțiile de contabil șef unei alte persoane din instituție începând cu data de 01.12.2019 și până la organizarea concursului de ocupare a postului de contabil șef. Reclamatul a fost numit prin O.M.E.N. nr. 5236/12.11.2019 și, deși știa că postul de contabil șef în cadrul instituției este în litigiu, nu a așteptat decizia Tribunalului Constanța și a decis că o să fie desfășurat un concurs de ocupare a acestui post.

9. Cu adresa înregistrată sub nr. 196/10.02.2021, petenta a solicitat reclamatului eliberarea fișei postului de contabil șef, deoarece, de la data reintegrării sale, respectiv data de 28.12.2020 și până la data de 10.02.2021 nu-i fusese adusă la cunoștință. În aceeași zi, 10.02.2021, reclamatul i-a comunicat verbal, pe un ton extrem de imperativ, că este în continuare valabilă fișa postului de contabil șef din martie 2016. Când i-a solicitat, verbal, eliberarea unei copii a fișei postului din dosarul personal din cadrul instituției, i-a replicat că **“Nu înțeleg pentru ce vă trebuie? Vreți să faceți maculatură?”**.

10. De la momentul reintegrării sale, respectiv din data de 28.12.2020, petenta nu a fost repusă în situația anterioară conform dispozitivului Sentinței Civile nr. 3452/14.12.2020, întreaga activitate de control financiar preventiv din cadrul instituției desfășurându-se doar de către o altă persoană din instituție, respectiv Șeful Serviciului Normare-Salarizare și Administrativ, activitate pentru care i se plătește sporul lunar de 10%. Sporul lunar de 10% pentru activitatea de control financiar preventiv o să se i se plătească petentei doar pentru perioada martie 2019 - 27.12.2020, adică doar până la reintegrarea sa efectivă pe postul de contabil șef deținut anterior și o să se cuprindă în cuantumul despăgubirilor stabilite a se acorda în conformitate cu Sentința Civilă nr. 3452/14.12.2020. Când i-a spus reclamatului despre această situație, acesta i-a replicat : **“Trebuie să lăsați de la dumneavoastră și să nu mai solicitați să desfășurați această activitate! Este doar decizia mea! Nu-mi spuneți dumneavoastră mie ce să fac!”**.

11. Deoarece reclamatul a refuzat cu bună știință, să o repună în situația anterioară concedierii sale și nu i- a achitat despăgubirile convenite, petenta a apelat la un executor judecătoresc la începutul lunii februarie 2021. În vederea stabilirii cuantumului despăgubirilor, s-a dispus întocmirea unei expertize contabile prin nominalizarea unui expert contabil și s-au solicitat I. Ș. J. Constanța doar documentele aferente perioadei cuprinse între momentul concedierii și momentul reintegrării, adică perioada martie 2019 - 27.12.2020, în vederea stabilirii cuantumului despăgubirilor care trebuie să i se plătească de către instituție.

12. Prin Decizia nr. 146/1/12.01.2021 reclamatul îi retrage în mod abuziv calitatea de persoană desemnată cu exercitarea controlului financiar preventiv propriu din cadrul I.S J Constanța.

Anterior, în anul 2020, reclamatul a dispus înființarea Serviciului Normare-Salarizare și Administrativ în cadrul I.Ș.J. Constanța, serviciu care include personalul nedidactic, de specialitate, necesar desfășurării activităților specifice, după cum urmează: normare-salarizare; rețea școlară, plan de școlarizare; secretariat-arhivă; informatizare și tehnic administrativ.

Prin această măsură, reclamatul a scos tot acest personal din subordinea petentei și l-a trecut în subordinea directă a dânsului, fără a-i modifica fișa postului și fără a-i comunica faptul că i-a restrâns sfera de activitate și motivul pentru care a făcut-o.

13. Având în vedere aprobarea bugetului de stat pentru anul 2021, petenta a înaintat în data de 25.03.2021 solicitarea de deschidere de credite pentru plata tuturor hotărârilor judecătorești de la nivelul întregului județ Constanța și cuprinderea acestor sume în bugetul anului 2021 și a înaintat la Ministerul Educației și Cercetării Tabelul cu calculul diferențelor în data de 25.03.2021, doar după ce a fost verificat și aprobat la nivelul instituției.

14. Datorită faptului că a cerut să fie respectată disciplina economico- financiară, reclamatul, în ședința Consiliului de Administrație din data de 25.03.2021, a propus declanșarea unei cercetări disciplinare, urmând ca în ședința următoare să se stabilească componența comisiei pentru cercetarea disciplinară a petentei. Când a auzit despre această propunere, petenta i-a spus, în cadrul ședinței de Consiliu de Administrație că prin toate aceste acțiuni o hărțuiește permanent iar reclamatul a răspuns **“nu știu că sunt hărțuitor”**.

15. Conform invitației de participare trimisă pe grupul de whatsapp al Consiliului de Administrație în data de 31.03.2021, s-a stabilit ca următoarea ședință să se desfășoare în data de 02.04.2021, ora 10.00. În data de 31.03.2021, petenta a depus solicitarea înregistrată sub nr. 467 pentru aprobarea efectuării a 3 (trei) zile din concediul legal de odihnă în perioada 05.04-07.04.2021. În data de 01.04.2021, după ce i-a fost comunicată cererea de concediu de odihnă aprobată de conducătorul instituției, a fost postat pe grupul de whatsapp al C.A.- ului mesajul că ședința de Consiliu de Administrație programată să se desfășoare în data de 02.04.2021, ora 10.00, se reprogamează pentru data de 05.04.2021, ora 10.30, fără a se preciza motivul. Petenta consideră că reprogramarea ședinței s-a realizat în mod intenționat, știindu-se că petenta va fi în concediul legal de odihnă în perioada 05.04-07.04.2021. În acea, ședință s-a stabilit și s-a votat componența comisiei pentru cercetarea sa disciplinară și s-a mai urmărit să nu poată face vreun comentariu prin care să se apere, comentariu care să rămână consemnat. În cadrul ședințelor petenta este făcută **“procesomană”** și-i este pusă la îndoială pregătirea profesională.

16. Prin punctul de vedere depus cu adresa nr.3482/12.05.2021, petenta arată că, deși i-a fost eliberată copia fișei postului valabilă din luna martie 2016, după trei luni de la solicitare, în continuare este împiedicată să-și îndeplinească în totalitate atribuțiile, competențele și responsabilitățile prevăzute în structura acesteia.

17. Prin adresa nr. 497/02.04.2021 petenta a semnalat reclamatului situația de incompatibilitate cu privire la vizarea pentru control financiar preventiv a operațiunilor economice de la nivelul Serviciului Normare-Salarizare și Administrativ din cadrul I. S.J Constanța, deoarece nu se realizează separarea atribuțiilor. Prin răspunsul nr. 497/20.04.2021 petenta a fost informată că s-a luat act de precizările sale și că sunt făcute demersuri în vederea rezolvării situației. Prin adresa nr. 1822A/08.04.2021 Șeful Serviciul Normare-Salarizare și Administrativ i-a înaintat petentei spre semnare 3 seturi de documente de plată aferente drepturilor salariale, documente vizate pentru control financiar preventiv și anume: un set de documente necesare achitării drepturilor salariale ale lunii martie 2021; un set de documente necesare achitării diferențelor salariale ca urmare a întocmirii stat-ului de plată

rectificativ pentru luna februarie 2021 și un set de documente necesare achitării diferențelor salariale ca urmare a întocmirii stat-ului de plată rectificativ pentru luna decembrie 2020. Petenta a semnat primele două seturi de documente de plată, dar nu l-a semnat pe al treilea, deoarece suma introdusă în statul de plată rectificativ al lunii decembrie 2020 reprezintă plata pentru o activitate care nu a fost efectuată, deoarece nu a existat nici o decizie comunicată pentru prestarea acestei activități și achitarea acesteia ar reprezenta un folos necuvenit. Suma brută de 113 lei introdusă în stat-ul de plată rectificativ pentru luna decembrie 2020 întocmit în data de 05.04.2021 reprezintă, din punctul de vedere al persoanei care a întocmit stat-ul de plată rectificativ și din punctul de vedere al persoanei care exercită controlul financiar preventiv, c/val sporului de 10% pentru activitatea de control financiar preventiv desfășurată de petentă în perioada 28.12-31.12.2020” iar întocmirea acestui stat de plată rectificativ și vizarea lui pentru control financiar preventiv reprezintă un fals, atâta timp cât petenta nu a desfășurat această activitate în cadrul instituției. Deoarece nu a semnat, petentei i s-au cerut explicații în scris de către reclamat.

18. Petenta arată că reclamatul, cu bună - știință, nu a direcționat toată corespondența legată de dosarul său de executare silită către Compartimentul Contabilitate, ci către petentă, în calitate sa de contabil șef, cu toate că știa că are atât calitate de contabil șef, cât și calitate de persoană beneficiară a despăgubirilor stabilite a se achita conform Sentinței civile nr. 3452/14.12.2020, situație față de care exista o cauză de incompatibilitate și denotă o lipsă de moralitate.

19. Prin concluziile scrise depuse cu adresa nr. 4829/28.06.2021, petenta arată că în mod eronat reclamatul precizează că în perioada 18.12-28.12.2020 i-a solicitat să o sprijin pe d-na L.R.-E. în vederea efectuării calculului drepturilor salariale datorate conform Sentinței Civile nr. 3452/14.12.2020. Nu precizează la acest moment însă și în ce calitate petenta putea da curs solicitării deoarece, la acea dată, nu era angajată la I.Ș.J. Constanța, astfel că nu avea acces la baza de date a programului de salarizare EDUSAL în vederea întocmirii statelor de personal și a statelor de plată lunare rectificative aferente perioadei martie 2019-27.12.2020. Serviciul Normare-Salarizare și Administrativ avea obligația de a întocmi, de îndată, statele lunare de plată rectificative pentru perioada martie 2019-27.12.2020.

Cercetarea disciplinară viza în mod paradoxal fapta petentei în calitate de contabil șef în cadrul I.S.J. Constanța de a nu face demersuri pentru aducerea la îndeplinire a hotărârii judecătorești proprii, urmărind sancționarea petentei pe motiv că nu și-a plătit singură drepturile salariale restante ce i se cuveneau din bugetul instituției.

20. Cercetarea disciplinară arătată nu s-a finalizat niciodată. Pe ordinea de zi a ședinței Consiliului de Administrație stabilită pentru data de 22.04.2021 ora 15.00, la punctul 3 era precizat că o să fie prezentat raportul comisiei de cercetare disciplinară, din motive tehnice (lucrări la rețeaua de internet) ședința s-a reprogramat pentru data de 23.04.2021 ora 9.00. În data de 23.04.2021, ora 8.07 s-a transmis o nouă ordine de zi pentru ședința de la ora 9.00, ordine de zi de pe care era eliminată prezentarea raportului comisiei de cercetare disciplinară în cazul petentei, fără a se prezenta motivul.

21. În ședința Consiliului de Administrație din data de 10.05.2021, reclamatul a informat membrii Consiliului că a expirat termenul de prezentare a Raportului Comisiei de cercetare disciplinară în cazul petentei dar motivul real pentru care nu s-a finalizat cercetarea disciplinară a fost implicarea Ministerului Educației în urma memoriului pe care petenta l-a depus sub nr. 10697/06.04.2021. Tot datorită implicării Ministerului Educației, despăgubirile stabilite prin Sentința civilă nr. 3452/14.12.2020 s-au putut achita în data de 13.05.2021 și în data de

11.06.2021, I.Ș.J. Constanța urmând să mai achite petentei contravaloarea actualizată a voucherelor de vacanță pentru anii 2019 și 2020 conform raportului de expertiză contabilă extrajudiciară.

Susținerile reclamatului

22. Prin punctul de vedere depus cu adresa nr. 3623/17.05.2021, reclamatul arată că, prin adresa înregistrată la IȘJ Constanța sub nr. 196/10.02.2021, petenta solicita eliberarea fișei postului dar ambiguitatea formulării dădea de înțeles că solicită o înnoire a acestei fișe, ceea ce era lipsit de temei, din moment ce prin Sentința Civilă nr. 3452/14.12.2020 pronunțată de Tribunalul Constanța petenta era reintegrată „ca și cum raportul de muncă nu ar fi fost niciun moment întrerupt”. Deoarece abia în cadrul unei ședințe a CA al IȘJ Constanța petenta a revenit cu precizări suplimentare, s-a înțeles că solicita o copie certificată „conform cu originalul” și, deși nu a precizat și motivul pentru care solicită această copie, documentul i s-a eliberat.

23. Activitatea de control financiar preventiv a fost asigurată de către o altă persoană din cadrul IȘJ în perioada martie 2019 - 27.12.2020, avându-se în vedere că petenta nu mai figura drept angajat al IȘJ Constanța. Deoarece de la momentul reintegrării dumneaei, în 28.12.2020, apar înregistrate la Ministerul Educației două persoane care au acordul ministerului pentru a aviza pentru CFPP documentele contabile ale IȘJ, au fost necesare discuții instituționale în sensul reglementării activității de exercitare a vizei CFPP, avându-se în vedere că se impune identificarea și împărțirea documentelor supuse vizei CFPP, pentru a evita orice situație de incompatibilitate la aplicarea vizei. De la momentul reintegrării și până la emiterea deciziei de separare a atribuțiilor și responsabilităților celor două persoane care vizează CFPP, pe o perioadă de 30 de zile, petenta nu a exercitat controlul financiar preventiv, stând într-o stare de pasivitate și nesesizând conducerea, compartimentele implicate și personalul din subordine de faptul că nu îi sunt prezentate documente pentru a le aplica viza CFPP. Din punct de vedere instituțional, petenta este repusă integral în drepturi, în decembrie 2020 figurând ca persoană cu acord al ME pentru a aviza pentru CFPP. Conform Ordinului Ministerului Finanțelor Publice nr. 923 din 11 iulie 2014, este obligația compartimentelor de specialitate să transmită către persoana care exercită controlul financiar preventiv propriu documentele care necesită vizarea. Unul dintre compartimentele care emite documente ce necesită viza CFPP este chiar cel pe care dumneaei îl conduce, în calitate de contabil șef, așadar avea obligația de a-și înștiința subordonații cu privire la acest aspect.

24. Serviciul Normare-Salarizare și Administrativ din cadrul I.Ș.J. Constanța a fost înființat, compartiment distinct, anterior anului 2020 și funcționa ca atare anterior numirii reclamatului ca inspector școlar general. De la data desfacerii contractului de muncă și până la reintegrarea petentei, în cadrul IȘJ Constanța acest compartiment și-a început activitatea. Tocmai de aceea, fișele posturilor personalului contractual din IȘJ Constanța (implicit cea a petentei) sunt în curs de actualizare, avându-se în vedere modificările survenite între timp și inadvertențele identificate.

25. I.Ș.J. Constanța a pus în aplicare obligațiile ce îi revin în conformitate cu Sentința Civilă nr. 3452/14.12.2020, a reintegrat-o pe petentă începând cu data de 28.12.2020, pe postul de contabil șef deținut anterior, iar la nivel instituțional au fost făcute calculele aferente plății și constituite provizioane în contabilitate de chiar însăși creditoarea în calitate de contabil șef. În data de 11.05.2021 la nivelul IȘJ Constanța au fost întocmite, semnate și transmise documentele de plată, iar în data de 14.05.2021 au fost virate în contul petentei sumele de bani, fiind alocate de către ordonatorul principal de credite sumele cu această destinație.

Cauza de incompatibilitate pe care o indică petenta cu privire la obligațiile dumneaei (în calitate de contabil șef - de a face demersurile necesare punerii în plată a sumelor de bani, în conformitate cu Sentința Civilă nr. 3452/14.12.2020) nu a fost clarificată, deși i-au fost solicitate lămuriri printr-o adresă înaintată către toți angajații Compartimentului Contabilitate.

26. Cu privire la cercetarea disciplinară a petentei, care a fost declanșată deoarece, printre altele, la momentul respectiv era constatată lipsa demersurilor dumneaei (sau ale compartimentului pe care îl conduce) către ordonatorul principal de credite Ministerul Educației, după reintegrarea pe postul deținut anterior, în vederea solicitării și alocării sumelor pentru plata drepturilor salariale datorate și prinderea în bugetul pentru anul 2021 a acestor fonduri pentru plata hotărârii judecătorești, deși avea obligația în calitate de contabil-șef al I.Ș.J. Constanța să depună toate diligențele instituționale pentru punerea în executare a Sentinței civile nr. 3452/14.12.2020. Lipsa demersurilor pune instituția în postura de a nu putea să își îndeplinească obligațiile care decurgeau din sentință. În data de 14.05.2021 au fost virate în contul petentei sumele de bani, în concordanță cu prevederile Sentinței Civile nr. 3452/14.12.2020 și s-a considerat că nu se impune o sancționare a petentei, potențialul prejudiciu adus instituției fiind acoperit.

27. Reclamatul apreciază că aspectele cu privire la modalitatea de punere în executare a unei sentințe civile, derularea operațiunilor administrative cu privire la reintegrarea și efectuarea plăților cu respectarea termenelor legale către petentă nu pot constitui obiectul analizei CNCD, în acest sens fiind investită instanța de judecată, respectiv Judecătoria Constanța, în cadrul dosarului nr. 6455/212/2021.

IV. Cadrul legal aplicabil

28.- 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:

29. 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 necompetenței CNCD, invocată de reclamat, pentru aspectele legate de modalitatea de punere în executare a unei sentințe civile, derularea operațiunilor administrative cu privire la reintegrarea și efectuarea plăților cu respectarea termenelor legale.

30. Potrivit dispozițiilor O.G. nr. 137/2000 republicată, jurisdicția exercitată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este o „jurisdicție administrativă” ce presupune o procedură specială, administrativ-jurisdicțională, ce se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare. Actul de soluționare a unui conflict corelativ dispozițiilor O.G. nr. 137/2000, republicată, este emis de o autoritate administrativă investită, prin lege organică, cu atribuții de jurisdicție administrativă specială (C.N.C.D.) iar actul per se, este susceptibil de a fi atacat în

contenciosul administrativ general, sub cenzura instanțelor judecătorești. Aceste aspecte sunt statuate de prevederile art. 16 (independența organului care emite actul), art. 20 (procedura specială), art. 20 alin.6 (principiul contradictorialității și al dreptului la apărare), art. 20 alin.7 (obligativitatea motivării actului), art. 20 alin.9 (procedura de atac în fața instanței de contencios administrativ) din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată în temeiul Legii nr. 324/2006 (lege organică) pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000. De altfel, caracterul administrativ jurisdicțional al actelor adoptate de Colegiul CNCD a fost statuat în nenumărate rânduri de instanțele de contencios administrativ (între altele Decizia civilă nr. 1960 din 15.05.2008 a Înaltei Curți de Casație și Justiție).

Aspectele legate de modalitatea de punere în executare a unei sentințe civile, derularea operațiunilor administrative cu privire la reintegrarea în funcție a petentei și efectuarea plăților cuvenite acesteia cu respectarea termenelor legale. Au făcut obiectul dosarului nr. 6455/212/2021 în care s-a pronunțat Hotărârea nr.7981/30.06.2021 prin care a fost respinsă ca neîntemeiată, contestația la executare formulată de contestatorul I.S.J. CONSTANTA.

31. Astfel, raportându-ne la obiectul plângerii și la dispozițiile legale incidente, Colegiul Director constată că plângerea nu este de competența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru aspectele legate de modalitatea de punere în executare a unei sentințe civile, derularea operațiunilor administrative cu privire la reintegrarea în funcție a petentei și efectuarea plăților cuvenite acesteia cu respectarea termenelor legale.

32. Colegiul director reține că petenta reclamă tratamentul discriminatoriu/hărțuirea la care a fost supusă de reclamat prin comportament neadecvat, intimidare.

33. 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.,,

34. Criteriul identificat în speță este cel al exercitării dreptului la petiționare din partea petentei.

35. 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”.

36. 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.

37. 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..",

38. 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.

39. 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.

40. Legislația națională definește prin Legea nr. 167/2020 pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, precum și pentru completarea art. 6 din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, hărțuirea morală la locul de muncă ca fiind: „*orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale*

fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme: a) conduită ostilă sau nedorită; b) comentarii verbale; c) acțiuni sau gesturi.”

Totodată, Legea nr. 167/2020 prevede faptul că hărțuirea morală la locul de muncă reprezintă „orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.”

41. Susținerile petentei nu relevă însă îndeplinirea principalei condiții de incidență a hărțuirii morale la locul de muncă, și anume caracterul sistematic al acesteia. În Decizia civilă nr. 1439/2020, Curtea de Apel Cluj a statuat că prima condiție pentru a ne afla în fața unei hărțuiri morale la locul de muncă se referă la existența unor comportamente, a unui limbaj, a unor acte, gesturi sau înscrisuri, care să fie repetate sau sistematice, ceea ce presupune că hărțuirea morală trebuie înțeleasă ca un proces care presupune derularea în timp, prin existența unor acțiuni repetate sau continue și care sunt „intenționate”.

42. I.Ș.J. Constanța a pus în aplicare obligațiile ce îi revin în conformitate cu Sentința Civilă nr. 3452/14.12.2020, a reintegrat-o pe petentă începând cu data de 28.12.2020, pe postul de contabil șef deținut anterior, iar la nivel instituțional au fost făcute calculele aferente plății și constituite provizioane în contabilitate de chiar însăși creditoarea în calitate de contabil șef. Nu au fost identificate elemente care să ateste legătura de cauzalitate între cercetarea disciplinară ulterioară dispusă asupra petentei și criteriul invocat.

43. 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.,,

44. 4. 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 petentei, 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 petentă 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 de necompetența a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru aspectele legate de modalitatea de punere în executare a unei sentințe civile, derularea operațiunilor administrative cu privire la reintegrarea în funcție a petentei și efectuarea plăților cuvenite acestuia cu respectarea termenelor legale.
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 04.05.2022 au fost:

DIACONU ADRIAN – Membru

CRISTIAN JURA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

HORIA GRAMA – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MARIA MOȚA – Membru

Data redactării: 05.05.2022

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.