



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 86 din 28.02.2024

Dosar nr.: 715/2022

Petiția nr.: 6901/03.10.2022

Petentă:

Reclamați:

Obiect: hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele și domiciliul petentei

1.

Numele și domiciliul procedural al reclamaților

2. (R1)

3. (R2)

4. (R3)

II. Citarea părților

5. 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 legală de citare a părților.

6. Părțile au fost citate pentru data de 24.11.2022.

7. Au fost comunicate petentei punctele de vedere ale reclamaților, fiind solicitate concluzii scrise.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

8. Petenta, prin adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 6901/03.10.2022**, arată următoarele aspecte relevante:

- este salariată în cadrul unei D.G.A.S.P.C.;
- are în îngrijire o minoră cu grad de handicap accentuat;
- în data de 18.07.2022 i s-a modificat abuziv contractul individual de muncă prin care s-a schimbat programul de lucru de la 4 ore la 8 ore;
- a solicitat reducerea programului de lucru, dar cererea a fost respinsă.

A depus la dosar înscrisuri.

9. Prin adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 8308/15.11.2022** petenta a solicitat un alt termen de citare.

10. Prin concluziile scrise înregistrate la CNCD cu **nr. 1364/21.02.2022** petenta



menține cele arătate anterior.

Susținerile reclamațiilor

11. R2, prin adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 8586/24.11.2022**, arată următoarele aspecte relevante:

- petenta a beneficiat de program de 4 ore cu plată integrală a salariului în perioada 2017-2022;
- programul ei s-a modificat datorită adresei ITM-ului care arată că părintele care îngrijește un copil cu dizabilitate are dreptul la un program de 4 ore pe zi, dar nu și la plata integrală a salariului;
- în consecință au fost respectate prevederile legale;
- petenta, deși a lucrat doar 4 ore pe zi, s-a pontat cu 8;
- din acest motiv a fost cercetat disciplinar și sancționat;
- invocă excepția de necompetență materială privind interpretarea și aplicarea legii.

A depus la dosar înscrisuri.

12. R1, prin adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 8522/22.11.2022**, a depus la dosar un punct de vedere prin care arată aceleași aspecte ca și R2.

Au depus la dosar înscrisuri.

13. R3, prin adresa înregistrată la CNCD cu **nr. 8524/22.11.2022**, a depus la dosar un punct de vedere prin care arată aceleași aspecte ca și R2.

Au depus la dosar înscrisuri.

IV. Motivarea în fapt și drept

Legislație și principii

14. Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor, la Capitolul II, SECȚIUNEA a 2-a (Vădită necompetență) prevede:

Art. 28. Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția de necompetență când în mod vădit constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată.

Art. 29. Excepția de necompetență poate fi ridicată de reclamat sau de membrii Colegiului director și în cursul soluționării petiției, sub condiția prevăzută la art. 30.

Art. 30. (1) Excepția de vădită necompetență se pune în dezbateră petentului sau a persoanei interesate care sesizează Consiliul, pentru a-și formula punctul de vedere. (2) Colegiul director acordă un termen petentului sau părții interesate pentru a comunica punctul de vedere.

Art. 31. (1) Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență după solicitarea punctului de vedere al petentului sau al părții interesate care a sesizat Consiliul. (2) Necomunicarea punctului de vedere la termenul acordat nu împiedică soluționarea petiției.

Art. 32. Consiliul soluționează excepția de vădită necompetență prin hotărâre a Colegiului director."

15. O.G. nr. 137/2000 definește discriminarea directă prin art. 2 alin. 1, care prevede: „Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere,

restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

16. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

17. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al **O.G. nr. 137/2000**: *„exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”*).

18. Prin nediferențiere judecătoria Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) înțelege în primul rând tratamentul egal al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: *„art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară” (Marckx împotriva Belgiei, 13 iunie 1979, §32) sau „analoagă” (Van der Musselle împotriva Belgiei, 23 noiembrie 1983, §46) ori „relevant similară” (Fredin împotriva Suediei, 18 februarie 1991, §60), ulterior fiind utilizată sintagma „analoagă ori relevant similară” (Sheffield și Horsham împotriva Regatului Unit, 30 iulie 1998, §75).*

19. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

20. Criteriile enumerate de **O.G. nr. 137/2000** sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând *„sau oricare alt criteriu”*, însă aceste criterii, conform cazuisticii CEDO, trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (**Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei**, 7 decembrie 1976, §56). *„Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele” (Clift împotriva Regatului Unit, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea „orice altă situație” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (Clift împotriva Regatului Unit, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (Clift împotriva Regatului Unit, 13 iulie 2010, §62).*

21. Privind dreptul, Colegiul director se poate raporta la orice drept prevăzut de **O.G. nr. 137/2000**, de legislația națională respectiv de tratatele internaționale ratificate de România. CEDO, în cauza **Sejdić și Finci împotriva Bosniei și Herțegovinei**, 22 decembrie 2009, §53, arată că **Protocolul adițional nr. 12 la Convenția europeană a drepturilor omului** acoperă patru cazuri, în particular când o persoană este discriminată

„i. în a se bucura de orice drept asigurat în mod specific unei persoane conform legislației naționale;



ii. în a se bucura de un drept care se poate deduce din obligația clară a unei autorități publice în temeiul legislației naționale;

iii. de către o autoritate publică în exercitarea puterii discreționare (spre exemplu acordarea unor subvenții);

iv. prin orice alt act sau omisiune de către o autoritate publică (spre exemplu comportamentul autorităților de impunere a respectării legii când controlează o rebeliune)."

22. În speță sunt relevante prevederile art. 2 alin. 5 din **O.G. nr. 137/2000** care definesc hărțuirea: „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.”

23. Art. 32 alin. 1 din **O.U.G. nr. 111/2010** prevede: „Oricare dintre părinții firești sau persoanele prevăzute la art. 8 alin. (2) care au în întreținere un copil cu dizabilitate beneficiază, după caz, de următoarele drepturi:

a) program de lucru redus la 4 ore pentru unul dintre părinți sau pentru persoana aflată în una dintre situațiile prevăzute la art. 8 alin. (2) care se ocupă efectiv de îngrijirea copilului cu dizabilitate (gravă sau accentuată), până la împlinirea de către acesta a vârstei de 18 ani, la solicitarea părintelui, în condițiile prevăzute de Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare; [...]”.

Colegiul director al CNCD reține următoarele:

24. Colegiul director constată că petenta, părinte care îngrijește un copil cu dizabilitate accentuată, a beneficiat de program de 4 ore pe zi cu plată integrală a salariului în perioada 2017-2022. Programul ei s-a modificat datorită adresei ITM-ului care arată că părintele care îngrijește un copil cu dizabilitate are dreptul la un program de 4 ore pe zi, dar nu și la plata integrală a salariului. Petenta a solicitat în mod repetat revenirea la contractul individual de muncă cu program de 4 ore pe zi. Cu menținerea salariului integral, însă i s-a răspuns că poate opta între un program de 4 ore pe zi cu jumătatea salariului sau între un program de 8 ore cu menținerea salariului. Petenta a fost cercetată și sancționată disciplinar, întrucât s-a pontat cu 8 ore pe zi, deși a lucrat doar 4 ore.

25. Respectând principiul separației puterilor în stat, se admite excepția de necompetență materială invocată în ceea ce privește interpretarea și aplicarea legilor, atribut exclusiv al instanțelor de judecată.

26. În condițiile cauzei faptele nu reprezintă discriminare, respectiv hărțuire, din moment ce reclamații au respectat prevederile legale în domeniul muncii astfel cum au fost interpretate și indicate de către ITM. În conformitate cu această interpretare nu există dreptul părinților care îngrijesc copii cu dizabilitate accentuată de a lucra cu o jumătate de normă pentru un salariu integral. În situația în care reclamații au respectat prevederile legale, faptele nu pot fi interpretate ca reprezentând hărțuire, nu au creat un cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

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 unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Admite excepția de necompetență materială invocată în ceea ce privește interpretarea și aplicarea legilor conform art. 28-32 din **Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor**;
2. Faptele sesizate nu reprezintă discriminare, respectiv hărțuire conform art. 2 alin. 1 și alin. 5 din **O.G. nr. 137/2000**;
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii: —

VI. 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 – Membru

BABUȘ RADU – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN – Membru

Redactată și motivată: H.I.
Data redactării: 06.03.2023

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.

