



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 307 din 17.07.2024

Dosar nr: 693/2022

Petiția nr: 6728/27.09.2022

Petent:

Reclamat: (Reclamat 1), (Reclamat 2)

Societatea Intervenții Active în Atmosferă SRL (Reclamat 3)

Obiect: petentul reclamă hărțuire la locul de muncă având în vedere cercetarea disciplinară, neaprobarea în regim de telemuncă, acordarea unui calificativ nesatisfăcător, modificarea fișei postului, ridicarea calculatorului și mutarea biroului într-un container).

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. cu adresa de comunicare la Societatea Intervenții Active în Atmosferă SRL cu sediul social în București, Sector 3, Str. Răcari nr. 5 și sediul procesual ales la Cabinet individual de avocatură Neculae Paunacu cu sediul în București, Sector 3, Str. Eșarfei nr. 74.

3. cu adresa de comunicare a actelor de procedură la Societatea Intervenții Active în Atmosferă SRL cu sediul social în București, Sector 3, Str. Răcari nr. 5

4. Societatea Intervenții Active în Atmosferă SRL cu sediul social în București, Sector 3, Str. Răcari nr. 5

II. Procedura de citare a părților

5. În temeiul art. 20, alin. 4 din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

6. Prin adresa nr. 6728/07.10.2022 a fost citat petentul iar prin adresa nr. 7095/07.10.2022 au fost citate părțile reclamate, părțile fiind invitate la ședința de audieri din data de 15.11.2022 (filele 41-43 la dosar).

7. Partea reclamată 2 a comunicat un punct de vedere la dosar însoțit de înscrisuri, la data de 02.11.2022 (filele 97 -174 la dosar).

8. Partea reclamată 3 a comunicat un punct de vedere la dosar însoțit de înscrisuri, la data de 02.11.2022 (filele 175 -253 la dosar).

9. Punctele de vedere ale părților reclamate au fost comunicate petentului prin adresa nr.



8376/18.11.2022, acordându-se acestuia un termen pentru depunerea de concluzii scrise (fila 254 la dosar).

10. Părțile reclamate 1 și 2 au comunicat la dosar concluzii scrise însoțite de înscrisuri, la data de 29.11.2022 (filele 255 – 270 la dosar).

11. Petentul a formulat apărările în raport de punctele de vedere comunicate la dosar și a transmis note scrise însoțite de înscrisuri (filele 271-275 la dosar).

12. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

13. Petentul este angajat al companiei la punctul de lucru secundar Drăgășani, ocupând pe rând diverse funcții în cadrul companiei, unde a fost promovat după susținerea unor examene, având în final funcția de șef birou administrativ, iar în ultima perioadă consultant în management. Petentul arată că a obținut rezultate foarte bune în timp foarte scurt, urcând pe scara ierarhică, după care a fost felicitat pentru merite deosebite.

14. Odată cu angajarea unui nou coleg la punctul de lucru, respectiv Reclamatul 2 din prezenta cauză, petentul consideră că a început hărțuirea lui la locul de muncă deoarece, în urma constatării incorectitudinii unor referate privind deconturile de transport, reclamatul 2 i-a întocmit referat cu propunere de cercetare disciplinară. S-a luat decizia de cercetare disciplinară de către o comisie condusă tocmai de colegul petentului, cel care a întocmit referatul de cercetare disciplinară și care trebuia cercetat la rândul său, fiind răspunzător în solidar cu petentul.

15. Petentul arată că a fost sancționat cu retrogradarea din funcție pe o perioadă de 60 de zile și diminuarea salariului cu suma de 3000 lei net pentru un prejudiciu pe care comisia de cercetare l-a stabilit pe motiv că angajații nu au respectat distanța dintre punctul de lucru și locuința de domiciliu. În această perioadă de retrogradare, petentul a îndeplinit aceleași sarcini de serviciu ca șef birou administrativ.

16. Se arată că în perioada de cercetare disciplinară petentul a fost afectat din punct de vedere psihic și a avut o internare în spital, concediu medical și o evaluare psihologică, urmând tratament și în prezent.

17. În timpul liber, petentul a urmat cursurile de evaluator competențe profesionale, fiind desemnat la data de 09.03.2022 ca președinte la Comisia de evaluare a competențelor profesionale de către CAFFPA județul Vrancea, fiind singurul calificat în acest domeniu. În această perioadă s-au făcut presiuni pentru recuzarea lui din comisie, petentul fiind nevoit să se retragă de bunăvoie pentru a nu da curs unor hărțuiri la serviciu.

18. Se arată că, la începutul anului 2022, după o tergiversare care a depășit termenele prevăzute de reglementările în vigoare, petentul a fost informat că a obținut calificativul nesatisfăcător, trecând brusc de la un calificativ foarte bun la unul nesatisfăcător, care l-a afectat deoarece nu putea îndeplini o funcție de conducere cu acest calificativ, fiind forțat să demisioneze.

19. În urma contestației pentru evaluare, care a fost respinsă, petentul a fost chemat la sediul companiei din București pentru o nouă reevaluare, comisia având aceeași componență, iar firma nu i-a pus la dispoziție copii de pe fișele de evaluare din anii anteriori pentru a se putea dovedi competențele profesionale. În urma întrevederii cu directorul general al companiei, s-a ajuns la o înțelegere astfel încât petentul să nu mai fie subordonat directorului de program, petentul urmând să înceteze contractul de muncă pe



perioadă nedeterminată și să semneze un nou contract pe o perioadă determinată de 3 luni, îndeplinind funcția de consultant management, funcție care se subordona directorului general și directorului executiv de la sediul central al companiei, nemaifiind relații de subordonare cu Reclamatul 2.

20. După prelungirea contractului pentru încă 6 luni, hărțuirea asupra petentului a început să capete forme și mai grave din partea Reclamatului 2. Fiind desemnat președinte de comisie la un concurs de evaluare, un reprezentant al companiei l-a contacta pe petent și i-a transmis că se fac presiuni telefonice la adresa lui din partea colegului, ca petentul să nu dea curs participării la evaluare. Tot la fel, colegul petentului a făcut o sesizare la Comisia de autorizare Vâlcea pentru a împiedica participarea petentului la un examen, sesizare care i-a fost adusă la cunoștință de un reprezentant al comisiei.

21. În continuarea expunerii, petentul arată că în data de 29.08.2022, Reclamatul 2 i-a ridicat calculatorul pe care lucra la birou și i-a pus în vedere să se mute cu biroul într-un container din curtea sediului, care servea pe post de cauciucuri de iarnă pentru mașini. Deși a solicitat să i se spună motivele care au stat la baza ridicării calculatorului, petentul nu a primit niciun răspuns și, de asemenea, când a solicitat să intre în telemuncă pentru a putea folosi calculatorul de acasă, cererea i-a fost respinsă deși, în acea perioadă, o altă colegă de serviciu a primit aprobare pentru încă o lună de telemuncă.

22. În data de 05.09.2022 petentul a primit o nouă fișă a postului în care era făcută o modificare față de fișa anterioară, ce conținea referiri privind relațiile de colaborare dintre petent și Reclamatul 2, transformate în relații de subordonare. Petentul a refuzat semnarea acestei fișe a postului motivând că toți consultanții sunt subordonați doar directorului general și directorului executiv.

23. Se arată, de asemenea, faptul că Reclamatul 2 nu a transmis la ITM Râmnicu Vâlcea avizul psihologic al petentului pentru avizarea carnetului acestuia de artificier, lucru ce duce la suspendarea și ulterior anularea acestuia și, totodată, petentul nu a fost trecut în tabelul cu personalul companiei care deține avize de port armă, acesta neputând participa la cursurile de pregătire continuă din august și septembrie 2022.

24. În concluzie, petentul apreciază că faptele descrise constituie fapte de hărțuire la adresa lui și solicită admiterea petiției, cu sancționarea părții reclamate.

25. În susținerea plângerii sale, petentul a depus la dosar următoarele înscrisuri: adresa comisiei de reevaluare, aviz psihologic, cerere refuzare telemuncă, cerere motivare ridicare calculator de serviciu, certificat medical, contracte de muncă, contestație evaluare, convocare cercetare disciplinară, decizia de sancționare, alte decizii, fișe post – inițială și refăcută, înștiințare, proces verbal și raport cercetare disciplinară, raport evaluare psihologică, scrisori medicale și rețetă tratament, corespondență prin email în urma refuzului înregistrării cererii (filele 8-44 la dosar).

26. În concluziile scrise, petentul consideră că a fost hărțuit la locul de muncă, fiind în mod cert dezavantajat nejustificat și fiind supus unui tratament injust. Ca răspuns la punctele de vedere ale părților reclamate, petentul expune anumite situații din activitatea sa în cadrul companiei și reiterează cele menționate anterior în petiție, având întrebări retorice asupra unor situații, de la care solicită răspuns din partea conducerii societății.

27. În concluzie, petentul consideră că este supus unor fapte de discriminare, fiind hărțuit la locul de muncă prin acțiunile directorului de program și ale directorului executiv. Se solicită admiterea petiției și sancționarea părților reclamate.



28. Petentul a depus la dosar următoarele înscrisuri atașate punctului de vedere: fișa postului (filele 273-275 la dosar).

Susținerile părților reclamate

Susținerile - Reclamat 1

29. Partea reclamată a depus la dosar un punct de vedere în care, referitor la cele menționate în petiție, arată următoarele:

30. Partea reclamată invocă excepția necompetenței materiale a CNCD cu privire la petiția formulată, pe motiv că aceasta nu cuprinde acuzații de discriminare ci acuzații privind raporturile de muncă ale acestuia, care sunt de competența exclusivă a instanței de judecată.

31. De asemenea, invocă și excepția tardivității introducerii petiției cu privire la susținerile petentului care privesc perioada anterioară datei de 27.09.2022, când a fost formulată petiția, acestea neputând fi analizate deoarece este încălcat termenul de un an de zile.

32. În ceea ce privește petiția formulată, se apreciază caracterul neîntemeiat și nefondat al acesteia pe motiv că petentul nu a invocat în petiția sa existența unor elemente constitutive ale vreunei fapte de discriminare și nici vreo pretinsă acțiune de discriminare din partea reclamatului și, în schimb, a invocat o pretinsă faptă de hărțuire profesională, care nu poate fi reținută și care, oricum, nu este de competența CNCD.

33. Cu privire la segmentul de afirmații ale petentului, partea reclamată consideră că acestea sunt nefondate. Se arată ca, în primul rând acestea sunt afectate de tardivitate și apoi, acestea sunt neadevărate și nefondate, reclamatul urmărind să le combată separat, în privința fiecărei părți componente ale acestora pentru dovedirea susținerilor sale.

- Verificarea referatelor de transport ale salariaților ce aparțineau punctului secundar era o atribuție de serviciu a petentului, acesta fiind șeful biroului administrativ din cadrul UCCG Oltenia, despre care avea cunoștință prin semnarea fișei postului, nefiind nevoie de o dispoziție prealabilă.

- La solicitarea conducerii societății, au fost elaborate și transmise două rapoarte ce conțineau pentru fiecare salariat traseul și distanța de la domiciliu a acestuia conform google maps, în urma cărora s-a constatat o neconcordanță între numărul de ture efectuate, menționate în decont, și, respectiv, numărul de ture menționate în foaia de parcurs. Petentul este cel care a verificat aceste deconturi și avea obligația de a se asigura că distanțele înscrise în deconturi coincid cu cele calculate de serviciul administrativ.

- Petentul nu a contestat la instanța de judecată sancțiunea disciplinară care i-a fost aplicată pentru modul deficitar în care și-a îndeplinit aceste atribuții de serviciu. Prejudiciul pentru care a fost sancționat nu a constat în faptul că angajații nu au respectat distanța dintre punctul de lucru și locuința acestora, ci în faptul că petentul nu a verificat existența concordanței dintre distanța inclusă în decont cu distanțele stabilite de serviciul administrativ pe care îl conducea și comunicate conducerii societății.

- Se combat alte afirmații ale petentului, fiind apreciate ca nefondate și irelevante cu privire la perioada în care acesta a fost retrogradat și cu privire la emiterea deciziei privind stabilirea modului de decontare a cheltuielilor de deplasare a personalului la/de la locul de muncă și în interes de serviciu.

34. Cu privire la concediul medical și boala pentru care petentul a fost internat, se arată că această boală a fost încadrată la grupa 01 boală obișnuită și conducerea nu a avut informații asupra medicației pe care petentul a urmat-o. După revenirea din concediul medical, petentul a fost invitat de firma care realizează controlul medical periodic să se prezinte la o evaluare psihiatrică și a refuzat să participe. Pentru actele medicale emise, respectiv fișa de aptitudini, avizul psihologic port armă și certificatul medical port armă, cu mențiunea apt medical și psihologic pentru meseriile de artificier, port armă, șofer, lucru la înălțime și șef birou administrativ, petentul a certificat sub semnătură că nu suferă de boli psihice iar medicul de familie a eliberat o adeverință în acest sens.

35. Cu privire la segmentul de afirmații ale petentului referitor la desemnarea sa ca președinte la comisia de evaluare a competențelor profesionale și presiunile făcute pentru retragerea acestuia din comisie, reclamatul arată că aceste afirmații sunt neîntemeiate și nefondate deoarece, conform legislației în domeniu, petentul, având calitatea de angajat al IAA, nu avea dreptul să facă parte din comisia de examinare din cadrul examenului de absolvire a cursului de operator de lansare, respectiv artificier de suprafață. Reclamatul a solicitat oficial și motivat ca petentul să nu fie numit în funcția de președinte al comisiei de examinare pentru a se evita o eventuală stare de incompatibilitate, petentul fiind înlocuit cu un alt membru, fiind cel puțin 3 specialiști în domeniul respectiv la nivelul CAJ Vâlcea.

36. În ceea ce privește afirmațiile privind întocmirea fișelor de evaluare profesională, reclamatul arată că acestea sunt neîntemeiate deoarece calificativul acordat reflectă pregătirea pe care petentul a avut-o în anul de referință. Evaluarea s-a făcut conform Regulamentului intern al societății din anul 2022, aceasta făcându-se pentru activitatea desfășurată în anul precedent și se au în vedere activitățile din anii anterior celui de referință. Petentul a fost convocat în două rânduri în fața comisiei la sediul central pentru a-și prezenta punctul de vedere privind evaluarea întocmită și nu a participat, ultima adresă prin care a fost invitat menționând faptul că, în cazul în care nu se prezintă, se consideră că este de acord cu evaluarea activității sale în anul 2021. Societatea a oferit petentului posibilitatea de a-și susține contestația la evaluarea făcută în fața unei comisii de reevaluare constituită în acest sens însă acesta nu a dat curs prezentării și, prin urmare, evaluarea contestată în primă fază și nesusținută a rămas definitivă.

37. Referitor la încetarea contractului de muncă și prelungirea contractului încheiat pe perioadă determinată, se arată că afirmațiile petentului nu pot fi fundamentate deoarece reclamatul nu avea calitatea de a împiedica prelungirea contractului, aceasta fiind aprobată de directorul executiv și, de asemenea, nu avea competența să propună prelungirea sau încetarea contractului pentru funcția de consultant în management deoarece era încadrat cu contract individual de muncă la sediul central al IAA SA București.

38. În legătură cu preluarea calculatorului se arată că, dată fiind noua încadrare a petentului pe funcția de consultant în management, care nu mai îndeplinea funcția de șef serviciu administrativ, acesta nu mai avea calitatea de a folosi calculatorul pe care erau înregistrate toate informațiile aferente serviciului, care erau necesare colegilor săi pentru buna desfășurare a activității acestora, motiv pentru care i s-a solicitat predarea calculatorului cu rugămintea să pregătească sistemul informatic pentru predare. Petentul a solicitat un timp pentru a șterge documentele personale iar apoi a predat sistemul fără a face vreo obiecție. Containerul la care face referire petentul are calitatea de birou și nu de depozit de cauciucuri, în cadrul acestui birou desfășurându-și activitatea mai multe

persoane din societate, având un container alăturat în care își desfășoară activitatea directorul de program.

39. Referitor la modificarea fișei postului, se arată că, pentru o mai bună coordonare a activității petentului, conducerea societății a decis să modifice fișa postului prin trecerea activității acestuia în subordinea directorului de program, nemaifiind subordonat ierarhic doar directorului executiv, situație care se aplică și altor consultanți în management din societate. Fișa postului a fost prezentată petentului, care a refuzat să o semneze.

40. De asemenea, se arată că participarea personalului la cursurile de calificare profesională se realizează în raport cu încadrările acestuia și atribuțiile de serviciu conform fișei postului și, în calitate de consultant management, participarea petentului nu mai era justificată și fundamentată, acesta neîndeplinind atribuții ce presupuneau aviz de port armă. Reclamatul apreciază că a sa conduită a fost în acord cu normele legale și normele care reglementează activitatea petentului și care, față de particularitățile postului ocupat de acesta, nu necesitau aviz de port armă, motiv pentru care nu a existat nicio justificare sau fundament ca societatea să îi asigure pregătirea profesională pentru deținerea avizului de port armă.

41. În ceea ce privește acuzația că reclamatul nu a transmis avizul psihologic al petentului pentru avizarea carnetului de artificier, se arată, pe de-o parte că aceste carnete de artificier nu se avizează și, pe de altă parte, petentul avea obligația de a transmite avizul psihologic, personal la ITM Vâlcea, conform dispozițiilor din Normele tehnice.

42. În concluzie, reclamatul solicită să se constate caracterul nefondat al petiției, consideră că sesizarea este neîntemeiată și solicită respingerea petiției.

43. În susținerea punctului de vedere, reclamatul a atașat la dosar următoarele înscrisuri: fișa postului, decizii, adrese, foi de parcurs, corespondență internă prin email, liste angajați, deconturi, decizie de sancționare, alte decizii, procedura internă, certificat de concediu medical, legislație privind participarea la programele de pregătire profesională, declarații, extras din regulamentul de organizare internă, convocator (filele 113- 174 la dosar).

Susținerile- Reclamat 2

44. Partea reclamată a depus la dosar un punct de vedere în care, referitor la cele menționate în petiție, arată următoarele:

➤ În temeiul prevederilor din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, se invocă excepția necompetenței materiale a CNCD cu privire la petiția formulată, pe motiv că aceasta nu cuprinde acuzații de discriminare ci acuzații privind raporturile de muncă ale petentului, care sunt de competența exclusivă a instanței de judecată, precum și excepția tardivității introducerii petiției cu privire la susținerile petentului care privesc perioada anterioară datei de 27.09.2022, data formulării petiției, acestea neputând fi analizate deoarece este încălcat termenul de un an de zile.

45. În ceea ce privește petiția formulată, petentul apreciază caracterul neîntemeiat și nefondat al acesteia pe motiv că petentul nu a invocat în petiția sa existența unor elemente constitutive ale vreunei fapte de discriminare și nici vreo pretinsă acțiune de discriminare din partea reclamatului asupra petentului.

46. Cu privire la afirmațiile petentului menționate în petiție, partea reclamată consideră că acestea sunt afectate de tardivitate și nefondate, reclamatul combătându-le separat, în dovedirea susținerilor sale. Astfel, reclamatul descrie, pe segmente de afirmații ale



petentului, cum s-au desfășurat lucrurile în cadrul companiei și în ce a constatat activitatea petentului, toate acestea fiind deja prezentate în punctul de vedere comunicat la dosar de Reclamatul 1.

47.În ceea ce privește acuzele aduse de petent la adresa lui, reclamatul face următoarele precizări urmărind să prezinte faptul că aspectele prezentate de petent au fost denaturate în încercarea acestuia de a crea în fața CNCD o aparentă hărțuire profesională.

48.Reclamatul arată că a avut o atitudine înțelegătoare față de situația creată, în urma discuțiilor avute cu petentul, acesta acceptând solicitarea de încetare a contractului individual de muncă pe perioadă nedeterminată și încheierea unui nou contract pe perioadă determinată de 3 luni pe funcția de consultant în management, în subordinea directorului executiv, în perioada următoare petentul urmând a face demersurile pentru obținerea unui post pe care îl viza în cadrul unei instituții de stat, care urma să fie disponibil începând cu data de 15.08.2022. Prelungirea contractului a fost aprobată de reclamat, în calitate de director executiv, la insistențele petentului. Directorul de program nu avea competența să propună prelungirea sau încetarea CIM pentru funcția de consultant în management deoarece petentul era încadrat cu contract de muncă la sediul central al companiei cu desfășurarea activității în cadrul UCCG Oltenia, în subordinea directă a directorului general/directorului executiv, având relații de colaborare și nu de subordonare cu Reclamatul 1.

49.Având în vedere faptul că petentul nu mai îndeplinea funcția de șef serviciu administrativ și nu întocmea documente pe calculatorul de serviciu, folosindu-l doar pentru consultarea paginilor de pe internet, acesta plecând zilnic de la serviciu cu o oră mai devreme iar datele stocate pe acest sistem informatic specific biroului administrativ nu puteau fi utilizate de către colegii încadrați la acest serviciu, i s-a solicitat petentului să predea calculatorul de serviciu, sens în care acesta s-a conformat fără obiecții.

50.Containerul la care face referire petentul nu este un depozit de cauciucuri ci are calitatea de birou unde își desfășoară activitatea mai mulți angajați ai companiei. Petentul a rămas și și-a desfășurat activitatea în același birou până la data părăsirii societății ca urmare a demisiei.

51.Referitor la modificările cuprinse în fișa postului, se arată că pentru o mai bună coordonare a activității petentului, ce se desfășurau în cadrul punctului de comandă al unității UCCG Oltenia, conducerea societății IAA a decis să modifice fișa postului prin trecerea activității angajatului în subordinea directorului de program, aceasta nefiind singura situație de acest gen din cadrul companiei. Modificările intervenite în fișa postului au fost aduse la cunoștința petentului însă acesta a refuzat să semneze noua fișă a postului.

52.În concluzie, reclamatul apreciază că afirmațiile și acuzațiile petentului nu sunt reale, fiind rodul unui abuz de drept. Se solicită să se constate caracterul nefondat al petiției, precum și respingerea petiției ca neîntemeiată.

53.În susținerea punctului de vedere, reclamatul a atașat la dosar următoarele înscrisuri: fișa postului, decizii, adrese, foi de parcurs, corespondență internă prin email, liste angajați, deconturi, decizie de sancționare, alte decizii, procedura internă, certificat de concediu medical, legislație privind participarea la programele de pregătire profesională, declarații, extras din regulamentul de organizare internă, convocator (filele 192- 253 la dosar).

Susținerile părții reclamate Societatea Intervenții Active în Atmosferă SRL - Reclamat 3

54.Partea reclamată a depus la dosar note scrise comune cu Reclamatul 1 în care, referitor la cele menționate în petiție, arată următoarele:

55.Înscrierile depuse de petent la dosarul cauzei, la data de 31.10.2022 nu pun în discuție aspecte noi față de cele menționate în cuprinsul petiției și nu infirmă caracterul tardiv și neîntemeiat al acesteia, reținându-se concluzia generală că petentul nu a invocat existența unor elemente constitutive ale vreunei fapte de discriminare din partea companiei și a celor doi directori reclamați, și nu a invocat nici măcar generic vreo pretinsă acțiune de discriminare din partea lor.

56.În ceea ce privește caracterul neîntemeiat și nefondat al petiției, se arată că probele administrate în cauză cu privire la afirmațiile petentului evidențiază următoarele aspecte:

57.Potentul a fost sancționat disciplinar cu retrogradarea în funcție pe o perioadă de 60 de zile pentru neîndeplinirea atribuțiilor de serviciu și anume că nu a verificat, deși a semnat pentru verificarea decontului, existența concordanței dintre distanța inclusă în decont cu distanțele stabilite de serviciul administrativ pe care îl conducea și comunicate conducerii IAA prin e-mail în data de 15.02.2021. Potentul nu a contestat în instanță decizia de sancționare ceea ce denotă că și-a însușit și, respectiv, a fost de acord cu cele menționate în decizie.

58.Potentul, având calitatea de angajat al societății, nu avea dreptul să facă parte din comisia de examinare din cadrul examenului de absolvire a cursului de operator de lansare, respectiv artificier de suprafață. În aplicarea OG nr.129/2000 a fost emis Ordinul comun nr. 501/08.10.2003 al Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, și nr.5253/16.10.2003 al Ministerului Educației, Cercetării și Tineretului pentru aprobarea metodologiei certificării formării profesionale a adulților potrivit căruia ar fi putut participa doar ca observator, or societatea nu l-a numit în acest sens.

59. Evaluarea profesională a petentului s-a făcut conform Regulamentului intern al societății din anul 2022, cap XI Criterii și procedura privind evaluarea performanțelor individuale ale personalului iar reclamația acestuia privind faptul că a trecut de la calificativul Foarte bun la calificativul Nesatisfăcător, în mod direct nu ar avea bază legală, este neîntemeiată deoarece evaluarea se face pentru activitatea desfășurată în anul precedent și se au în vedere activitățile din anii anterior celui de referință. La convocarea făcută potentul nu a dat curs prezentării în fața comisiei de reevaluare și prin urmare, evaluarea contestată, în prima fază și nesusținută de acesta a rămas definitivă.

60. Conducerea societății, prin directorul executiv, a avut o atitudine înțelegătoare față de situația creată, acceptând în urma discuțiilor purtate cu petentul, încetarea contractului de muncă pe perioada nedeterminată (încetare de drept urmare a calificativului de nesatisfăcător) și încheierea unui nou contract pe o perioadă determinată de 3 luni pe funcția de consultant în management, în subordinea directorului executiv, conform fișei postului în conformitate cu dispozițiile Codului muncii și ale Regulamentului intern care i-a fost comunicat sub semnătură.

61.Măsura ridicării calculatorului este întemeiată întrucât petentul nu mai îndeplinea funcția de șef serviciu administrativ, funcție deținută până la acea dată iar pentru calculatorul societății, pe care erau înregistrate toate informațiile aferente acestui serviciu,

petentul nu mai avea calitatea de a-l folosi, motiv pentru care, în mod corect i s-a solicitat predarea acestuia.

62. Modificarea fisei de post a petentului prin trecerea activității sale în subordinea directorului de program s-a făcut de conducerea societății pentru o mai bună coordonare a activității petentului, dat fiind faptul că activitatea acestuia se desfășura în cadrul punctului de comandă al unității UCCG Oltenia.

63. Afirmția petentului că i s-a pus în vedere să își mute biroul într-un container din curtea sediului nu este conformă cu realitatea deoarece containerul la care se face referire are calitatea de birou al directorului de program iar directorul executiv își desfășoară activitatea tot în acest gen de container.

64. În calitatea de consultant în management în cadrul societății, includerea petentului pe lista persoanelor ce dețin aviz de port armă și beneficiază de pregătire profesională, conform art.44 alin.4 din anexa HG nr.301/2012, cursuri care s-au desfășurat în data de 30.08.2022 și 22.09.2022, nu era fundamentată și justificată, acesta neîndeplinind atribuții ce presupuneau aviz de port armă, deținând postul de consultant în management. Aceste cursuri sunt suportate de societate și sunt destinate salariaților care îndeplinesc, potrivit fișei postului, atribuții de serviciu ce presupun aviz de port armă, petentul neîndeplinind această condiție.

65. Întrucât, prin cererea de demisie, petentul a invocat hărțuirea profesională, conducerea societății a numit prin decizie, la data de 17.10.2022, o comisie pentru analiza aspectelor invocate iar comisia astfel constituită nu a constatat nicio faptă de hărțuire, aceste aspecte fiind menționate în procesul verbal din data de 19.10.2022, din al cărui conținut rezultă că singurele discuții avute de conducerea punctului de lucru cu petentul au fost în legătură cu îndeplinirea necorespunzătoare și, respectiv neîndeplinirea sarcinilor de serviciu.

66. Nu au fost depuse alte înscrisuri în susținerea punctului de vedere al reclamatei.

IV. Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil/jurisprudența

31. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Legislația internă

Constituția României

Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni

Art. 4 alin. (2)

„România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială.”

Egalitatea în drepturi

Art. 16

„(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

(2) Nimeni nu este mai presus de lege.”

Art. 20 alin. (1)



„Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte.”

Art. 41 - Munca și protecția socială a muncii:

„(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.

(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege.”

OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată

Art. 2 alin (1)

(1) 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.

Art. 2 alin. (5)

(5) 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.

Art. 20 alin. (6)

(6) „Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”

Legea nr. 53/2003, republicată, privind Codul Muncii

Art. 3. alin. (1)

„Libertatea muncii este garantată prin Constituție. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit.”

Convenția Europeană a Drepturilor Omului și Libertăților Fundamentale:



Art. 14 - Interzicerea discriminării:

“Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasa, culoare, limba, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice alta situație.”

Protocolul nr. 12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului

Art. 1 - Interzicerea generală a discriminării:

“1. Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nicio discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație. 2. Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică pe baza oricăruia dintre motivele menționate în paragraful 1.”

Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale

Art. 6 pct. 1

“Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept.”

Directiva 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă

Art. 1 Obiectivul

„Prezenta directivă are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament.”

Principiile de analiză

Litera și spiritul Constituției României interzic ambele fețe ale discriminării: atât cea formală cât și cea substanțială.

Suntem în prezența discriminării formale sau *de jure* atunci când există o diferențiere sau un tratament diferit între două persoane sau situații neexistând nici o distincție relevantă între ele. Astfel, Curtea Constituțională a statuat în mod constant că *„principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale”*.¹

Totodată, Curtea Constituțională a reținut că *„principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:*

- *la **situații egale** trebuie să corespundă un **tratament egal**,*
- *la **situații diferite**, **tratamentul juridic nu poate fi decât diferit**. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat”*² în această situație.

¹ Decizia nr. 349/2001, M.Of. nr. 240/2002,

² Decizia nr. 312/2001, M.Of. nr. 99/2002, Decizia nr. 82/2002, M.Of. nr. 261/2002

În cazul discriminării **substanțiale sau de facto**, atunci când se tratează într-o manieră identică două sau mai multe persoane sau situații care sunt în fapt diferite, Curtea Constituțională a arătat că tratarea diferită a unor probleme ce țin de inegalitate nu este numai permisă, ci chiar cerută.

Principiul egalității nu înseamnă uniformitate, așa încât, dacă la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal, la situații diferite tratamentul nu poate fi decât diferit.”³

Totodată conform jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului, diferența de tratament devine discriminare, în sensul art. 14 din Convenție, atunci când autoritățile statale induc distincții între situații analoage sau comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Astfel, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, trebuie stabilit că persoanele care se află în situații analoage sau comparabile beneficiază de un tratament preferențial, și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă (Fredin c. Suediei, Hoffmann c. Austriei, Spadea și Scalabrino c. Italiei, Stubbings și alții c. Regatului Unit).

Discriminarea directă

Suntem în prezența discriminării directe atunci când:

- o persoană este tratată în mod nefavorabil;
- prin comparație cu modul în care **au fost sau ar fi tratate** alte persoane aflate într-o situație similară;
- iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria ”criteriului protejat”.

Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele **condiții**:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile;
- în cazul criteriului de vârstă: tratamentul diferențiat nu este justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare – justificarea obiectivă se aplică doar în cazul criteriului vârstei.

67. Astfel se poate considera discriminare: o diferențiere, bazată pe un criteriu, care atinge un drept.

68. Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al OG nr. 137/2000: *„exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”*). În conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, comparația poate fi și ipotetică, nu doar situațiile concrete pot

³ Decizia nr. 116/2002, M. Of. Nr. 317/2002, Decizia nr. 92/2002, M.Of. nr. 338/2002.

fi comparate. Acest lucru rezultă clar și din prevederile Directivei 2000/43/EC care definesc discriminarea directă prin următoarele: „Se consideră că are loc o discriminare directă atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât a fost sau ar fi (s.n.) o altă persoană, într-o situație comparabilă, pe baza rasei sau originii etnice.” (art. 2 alin. 2 lit. a).

69. Prin nediferențiere judecătoria Curții Europene a Drepturilor Omului înțeleg 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 Mussele 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).

70. Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar.

71. 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 (*vezi Sermide SpA v. Cassa Conguaglio Zuccheri and others*, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; *Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE* (Cauza C-149/96 Portugal vs. Council 1999 ECR I-8395 para.91).

72. Potrivit jurisprudenței sale, Curtea Europeană a Drepturilor Omului, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că discriminarea presupune **tratarea diferită, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, a unor persoane aflate în situații relativ similare** (a se vedea cauza *Orsus și alții v. Croația*, hotărârea din 16.03.2010, precum și cauza *Willis v. Marea Britanie*, nr. 36042/97, § 48, ECHR 2002 IV). Articolul 14 nu interzice ca Statele membre să trateze diferit grupuri de persoane cu scopul de a corecta „inegalități de fapt” între acestea. Într-adevăr, în anumite situații, eșecul, în sine, de a încerca corectarea inegalităților prin tratament diferit, poate da naștere unei încălcări a Articolului 14 (a se vedea în acest sens cauza „*relating to certain aspects of the laws on the use of languages in education in Belgium*”, § 10; cauza *Thlimmenos v. Grecia*, no. 34369/97 și altele). Statele contractante dispun de o marjă de apreciere pentru a analiza dacă și în ce condiții diferențele aplicate unor situații similare justifică un tratament diferit. CEDO a acceptat că o politică generală sau o măsură care are un efect disproporționat asupra unui grup particular de persoane poate fi considerată discriminatorie indiferent de faptul că aceasta nu a vizat în mod specific acel grup de persoane. De asemenea, Curtea a statuat că discriminarea potențial contrară Convenției poate rezulta dintr-o situație de facto (cauza *Zarb Adami v. Malta*, no. 17209/02, § 76).

73. Conform legislației în materie de nediscriminare din România, un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis de legiuitorul național prin art. 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000 („*rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată*”), „sau orice alt criteriu” - sintagmă care oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definit în art. 2, trebuie interpretat în sensul existenței sale ipso facto, ca circumstanță concretizată, materializată, constituind însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu și

care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis de lege.

74. Discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis invocat de petent, care constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

75. Conform cazuisticii CEDO, criteriile 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).

76. De asemenea, o faptă poate fi considerată faptă de discriminare doar dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională.

În analiza excepțiilor invocate

77. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul urmează a analiza excepțiile și solicitările invocate de părțile reclamate din prezenta cauză, respectiv:

- Excepția de necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pe motiv că CNCD nu se poate pronunța cu privire la acuzațiile privind raporturile de muncă ale petentului, care sunt de competența exclusivă a instanței de judecată;
- Excepția tardivității introducerii petiției cu privire la susținerile petentului care privesc perioada anterioară datei de 27.09.2022, când a fost formulată petiția, acestea neputând fi analizate având în vedere că fapta dedusă soluționării excede termenului de un an prevăzut de art. 20, alin.1 din OG nr. 137/2000.

78. În drept, potrivit dispozițiilor art.62 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, care prevăd „(1) Colegiul director se va pronunța cu prioritate asupra excepțiilor de procedură și de fond care nu mai implică analiza”, Colegiul director urmează a analiza și a se pronunța cu prioritate asupra excepțiilor invocate în prezenta cauză.

79. În dezbaterile privind analiza excepțiilor, examinând conținutul petiției, solicitările părților, înscrisurile depuse la dosar, legislația aplicabilă și practica abordată în situații similare, Colegiul director constată:

- petiția vizează o potențială faptă de discriminare provenită din comportamentul asupra petentului la locul de muncă, care include și modificarea condițiilor de muncă ale acestuia, Colegiul director urmând a analiza în prezenta speță fondul problemei, respectiv pretinsa faptă de hărțuire profesională și nu aspectele de legalitate din care ar putea decurge un

eventual tratament diferit (ceea ce ar plasa cazul în afara incidenței legislației antidiscriminării). Ca urmare, Colegiul director respinge excepția de neкомпetență a CNCD invocată de partea reclamată.

➤ În formularea sesizării, petentul a invocat și anumite aspecte petrecute anterior termenului de un an de la data introducerii petiției. Astfel, Colegiul director ia act de faptul că, în prezenta speță, se pune în discuție o presupusă faptă de discriminare la care petentul a fost supus și se raportează la solicitările petentului de a se constata că tratamentul aplicat în cazul său a fost manifestat și anterior de părțile reclamate (în perioada 2021–27.09.2022). În urma analizei situației juridice existente, conform atribuțiilor stabilite prin OG nr. 137/2000, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu poate analiza aspecte care s-au desfășurat anterior termenului acordat prin prevederile legale în vigoare. În consecință, Colegiul director va admite excepția privind tardivitatea depunerii petiției la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării pentru fapte petrecute anterior datei de 27.09.2022, invocată în procedură de reclamată.

80. Având în vedere aceste considerente, Colegiul director urmează a analiza fondul cauzei, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta fiind sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare.

Aplicarea principiilor la speță. Motivele de fapt și de drept

81. În fapt, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării este chemat să analizeze și să se pronunțe asupra caracterului potențial discriminatoriu al tratamentului aplicat asupra petentului, care invocă vătămarea drepturilor sale printr-o inegalitate de tratament și acțiuni sistematice de hărțuire profesională la care a fost supus în cadrul companiei angajatoare.

82. În drept, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor OG nr. 137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Astfel, Colegiul director analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al OG 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 constitutive ale 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 OG nr. 137/2000, republicată.

83. În considerarea incidenței obiectului petiției la câmpul de aplicare al OG nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat faptul că jurisdicția exercitată de CNCD este o jurisdicție administrativ – jurisdicțională ce presupune o procedură specială, care se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

84. Reținând, în coroborare cu speța dedusă spre soluționare, definiția discriminării astfel cum este reglementată de articolul 2, alin. 1 din OG nr. 137/2000, Colegiul director se raportează, în ceea ce privește analiza unui act/ a unei fapte care încalcă dreptul la un tratament egal, la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din OG nr. 137/2000. Astfel, pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1

deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1 și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile*, dar care sunt tratate în *mod diferit* din cauza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

85. Astfel, Colegiul director analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele art. 2 al OG nr. 137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu, unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire sau preferință și care, circumstanțiat la situația petentului, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoage sau comparabile, din cauza unor criterii determinate și care are ca scop sau 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.

86. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare, Colegiul director constată că petentul a sesizat Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu o potențială faptă de discriminare săvârșită de către conducerea companiei angajatoare, constând în acțiuni sistematice de hărțuire profesională, urmând a analiza modul în care i-au fost îngădite petentului anumite drepturi în desfășurarea activității la locul de muncă, prin împiedicarea participării la examenele la care a fost desemnat în comisia de evaluare, neaprobarea desfășurării activității în regim de telemuncă, acordarea unui calificativ nesatisfăcător, modificarea fișei postului, ridicarea calculatorului și mutarea biroului într-un container.

87. Prin raportare la prevederile textului legal, o faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile);
- existența unui criteriu de discriminare;
- tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;
- tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim iar metodele utilizate în vederea atingerii acestui scop, să nu fie adecvate și necesare.

88. În analiza prezentei cauzei, Colegiul director concluzionează că, în conformitate cu definiția legală, discriminarea reprezintă o diferențiere bazată pe un criteriu care atinge un drept fără să existe o justificare obiectivă, urmând a analiza dacă faptele prezentate în petiție, întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, astfel cum sunt ele prevăzute în mod expres de dispozițiile art. 2 alin. (1) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

89. Colegiul director urmează să analizeze dacă aspectele sesizate de petent au la bază un criteriu prevăzut de art. 2 alin. (1) respectiv *rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată*, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament respectiv dacă acest tratament a avut ca rezultat crearea unui cadru intimidant, ostil ori degradant la adresa acestuia.

90. Condiția criteriului de discriminare, ca motiv determinant, trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza 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, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

91. Prevederile art. 2 alin. (1) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, nu conțin însă o listă limitativă a criteriilor de discriminare întrucât cele enumerate sunt completate cu sintagma *“precum și orice alt criteriu”*, ceea ce practic oferă posibilitatea reținerii și a altor criterii nespecificate de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Însă, oricare dintre aceste criterii de discriminare, care sunt circumstanțiale la situația subiectului de drept care se consideră discriminat, trebuie să fi constituit mobilul determinant în aplicarea tratamentului diferit în prezenta cauză.

92. De altfel, și Curtea Europeană de Justiție a arătat că, în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, 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.)

93. În analizarea dispozițiilor art. 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, este utilizată formula conform căreia trebuie să existe o *“diferență în tratamentul unor persoane aflate în situații analoage sau sensibil similare”*, care ***“se bazează pe o caracteristică identificabilă”***. Cu alte cuvinte, criteriul protejat este un element identificabil, obiectiv sau personal sau o “stare” prin care indivizii sau grupurile se diferențiază unul de celălalt, o caracteristică a unei persoane care nu ar trebui considerată relevantă pentru aplicarea unui tratament diferențiat sau acordarea unui anumit beneficiu.

94. Astfel cum s-a precizat și în Sentința civilă nr. 2081/2/2023 pronunțată de Curtea de Apel Timișoara – Secția Contencios Administrativ și Fiscal, *„Este, prin urmare, necesar ca deosebirea, excluderea, restricția sau preferința să aibă la bază unul dintre criteriile de discriminare prevăzute de către art. 2 alin. (1) și trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile, dar care sunt tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior (N.A. art. 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare).”*

95. Așa fiind, pentru a putea obține declanșarea față de persoanele incriminate în procedura administrativ-jurisdicțională de soluționare a petiției, petentul era dator a preciza în mod explicit criteriul în funcție de care s-a simțit discriminat, întrucât eventualul tratament diferențiat, deși constituie o condiție necesară declanșării procedurii, nu este și o condiție suficientă, fiind necesar ca un astfel de tratament să fie determinat de existența unui motiv legat de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată etc. – care are drept scop sau efect restrângerea,

înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

96. Colegiul director nu neagă că, un eventual tratament diferențiat, care nu este justificat de criterii obiective, poate întruni elementele constitutive ale unei fapte sancționate de lege, dar subliniază că, pentru a se vorbi despre discriminare, este imperios necesar ca tratamentul diferențiat să fi fost determinat de un criteriu concret de discriminare.

97. În prezenta cauză supusă analizei, prin raportare la modalitatea de construire morfo-sintactică a sesizării, respectiv la înscrisurile depuse în dosar și ținând cont și de prevederile legale incidente dar și de faptul că nici petentul nu a indicat în mod expres criteriul de discriminare, Colegiul director constată că nu se poate identifica un criteriu de discriminare, astfel cum sunt prevăzute în mod expres de textul art. 2 alin. (1) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

98. Mai mult decât atât, Colegiul director constată că avem de-a face doar cu o simplă situație conflictuală la locul de muncă constând în nemulțumirile petentului cu privire la anumite aspecte privind desfășurarea activității la locul de muncă. Astfel cum rezultă din înscrisurile depuse la dosar, respectiva situație conflictuală a debutat anterior, cu ocazia cercetării disciplinare și a sancționării petentului, aspecte care nu pot fi luate în analiză și care ar putea intra în sfera litigiilor de muncă, a căror competență de soluționare revine instanțelor de judecată specializate.

99. În ceea ce privește lipsa criteriului de discriminare ca element constitutiv al unei fapte de hărțuire astfel cum dispune art. 2 alin. (5) din actul normativ mai sus-precizat, Colegiul director are în vedere și dispozițiile trasate de Înalta Curte de Casație și Justiție prin Decizia nr. 1837/08.03.2014 pronunțată în dosarul nr. 717/2/2012, astfel: *“Se observă că legiuitorul, în materia legislației nediscriminării, astfel cum este transpus aquis-ul comunitaire, a impus întrunirea cumulativă a tuturor elementelor constitutive ale faptei de hărțuire, potrivit definiției prezentate anterior (N.A. Este vorba despre definiția cuprinsă în art. 2 alin. (5).*

100. *În accepțiunea ordonanței indicate (N.A. Este vorba despre OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare), hărțuirea nu reprezintă o faptă de sine-stătătoare, ci este o formă de discriminare, introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor Directivelor Consiliului nr. 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane fără deosebire de origine rasială sau etnică și nr. 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament.*

Astfel, o primă condiție o reprezintă ca motivul sau cauza comportamentului, care prin expresia ‘orice comportament’ cuprinde o arie largă de fapte, să fie determinat de un criteriu prevăzut într-o listă neexhaustivă cum ar fi rasa, sexul dar și ‘orice alt criteriu’

O a doua condiție, o constituie crearea sau posibilitatea creării unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.

101. Pe cale de consecință, având în vedere atât înscrisurile depuse în dosar cât și prevederile legale incidente, Colegiul director constată neîntrunirea elementelor constitutive ale unei fapte de discriminare în baza prevederilor art. 2 alin. (1) și (5) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (lipsă criteriu de discriminare).

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit prevederilor art. 2 alin. (1) și (5) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (lipsă criteriu de discriminare).
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA - Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA - Membru

JURA CRISTIAN – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru



RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN– Membru

Data redactării: 30.07.2024

Redactată și motivată: F.L.

Notă: Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și a Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.

