



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 308
din data de 17.07.2024

Dosar nr. 475/2022

Petiția nr. 5098/21.07.2022

Petentă:

Părți reclamate:

Obiect: posibile fapte de discriminare/hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamațiilor

2. - director executiv, Direcția economică, Primăria Municipiului Gheorgheni cu comunicarea actelor de procedură la sediul Primăriei, mun. Gheorgheni, Piața Libertății nr. 27, jud. Harghita, domiciliată în mun. Gheorgheni, Car. Bucin bl. 18, sc. E, ap. 87, jud. Harghita și sediul ales pentru comunicări la reprezentat convențional **prin Avocat D.C.**

3.- primar, Primăria Municipiului Gheorgheni cu comunicarea actelor de procedură la sediul Primăriei, mun. Gheorgheni, Piața Libertății nr. 27, jud. Harghita, domiciliat în mun. Gheorgheni, Bld. Lacu Roșu nr. 43, jud., Harghita și sediul ales pentru comunicări la reprezentat convențional **prin Avocat D.C.**

II. Procedura de citare

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

5. Prin adresa înregistrată sub nr. 5098/13.09.2022 a fost citată petenta, iar prin adresele înregistrate sub nr. 6260/13.09.2022 au fost citate părțile reclamate pentru termenul stabilit de Consiliu 04.10.2022.

6. Procedură legal îndeplinită.

7. La data audierii părțile au fost absente.

8. Petenta depune completare la petiție și documente prin adresa înregistrată sub nr. 6461/19.09.2022 respectiv 6860/30.09.2022. Acestea sunt comunicate părților reclamate prin adresa înregistrată sub nr. 7458/19.10.2022



9. Prin e-mailul transmis de către petentă și înregistrat sub nr. 6899/03.10.2022 aceasta comunică că nu se poate prezenta la audieri din cauza unor probleme personale.

10. Părțile reclamate depun punct de vedere înregistrat sub nr. 6946/03.10.2022 respectiv nr. 6993/04.10.2022. Acesta este comunicat petentei prin adresa înregistrată sub nr. 7458/19.10.2022. Având în vedere că plicul cu documente a fost returnat instituției ca urmare a neridicării acestuia de către petentă de la oficiul poștal de care aparține, i-au fost comunicat pe e-mail punctul de vedere emis de către părțile reclamate, urmând ca anexele documentului să le recepționeze prin poștă.

11. Petenta depune concluzii scrise prin adresa înregistrată sub nr. 8673/28.11.2022 respectiv nr. 8754/05.12.2022.

12. Prin adresa înregistrată sub nr. 1816/06.03.2023 petenta depune solicitare obligare părți reclamate la despăgubiri materiale și morale pentru prejudiciul produs, iar prin adresa înregistrată sub nr. 2139/20.03.2023 petenta depune completare la petiție și documente justificative. I se răspunde petentei la cele două solicitări prin adresa înregistrată sub nr. 1816/21.03.2023.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

13. Prin petiția înregistrată sub nr. 5098/21.07.2022 petenta reclamă faptul că în data de 20.12.2021 a depus o cerere pentru efectuarea a 2 zile din concediu de odihnă, în zilele de 28 - 29.12.2021, pentru rezolvarea unor probleme personale, dar din partea șefului direct, a primit un răspuns evaziv, că va semna mai târziu, mai este timp până atunci, dar nu a primit înapoi cererea nici semnată, nici refuzată. În data de 27.12.2021 a mers din nou la partea reclamată să depună cererea, dar aceasta a certat-o și i-a replicat că în luna decembrie nimeni nu trebuie să meargă în concediu, chiar dacă există un înlocuitor pentru perioada respectivă. Petenta a lăsat cererea pe biroul părții reclamate Se arată că pentru mai mulți colegi din același compartiment partea reclamată a aprobat concediu de odihnă în luna decembrie 2021, fără să se certe cu ei, dar petentei nu i-a aprobat.

14. În luna ianuarie 2022 când petenta a solicitat două zile de concediu de odihnă, partea reclamată s-a certat din nou cu aceasta pe motivul că *"de ce am nevoie de zile libere de concediu de odihnă"*. În timpul concediului, șeful de birou a anunțat-o pe petentă că pentru zilele de 28 - 29.12.2021 nu este pontată, având 2 zile nemotivate. Petenta, împreună cu șeful biroului s-a dus la primar să rezolve problema pe cale amiabilă, să vorbească de ce a pontat-o nemotivat, dar fără succes. După aceea, șeful biroului și-a dat demisia pentru că s-a săturat de numeroasele certuri, învinuindu-l pe acesta pentru tot.

15. O altă situație descrisă de petentă ca fiind hărțuitoare s-a derulat în 4 februarie 2022 când soțul acesteia a trebuit să vină după ea pentru că partea reclamată i-a reproșat că nu rămâne să lucreze după programul de lucru și a amenințat-o că o să îi modifice fișa postului, iar la sfârșit de decembrie va trebui să lucreze zi și noapte și după programul de lucru.

16. Petenta susține că partea reclamată o jignește, o insultă, o umilește în fața colegilor, numind-o "incompetentă și obraznică" și că profesional e "egal cu zero". În fiecare zi se duce la muncă cu teamă, îi este teamă să ceară concediu de odihnă, este

epuizată, concediul de odihnă pentru anul 2021 nu l-a putut efectua, având la data depunerii petiției 48 zile de concediu de odihnă.

17. În luna mai 2022, petenta a depus o petiție la Agenția Națională a Funcționarilor Publici în legătură cu situația celor două zile de concediu de odihnă în care a fost pontată nemotivat, în care acesta a solicitat un punct de vedere cu privire la situația sa.

18. Pe data de 3 iunie 2022 i-a fost completată fișa postului cu atribuții de "încasări și plăți ajutoare sociale în numerar, ajutor de încălzire etc.", atribuții pe care le avea colega sa, dar ea s-a opus din prima afirmând că "are studii superioare și este umilitor pentru ea să aibă o astfel de atribuție", în comparație cu petenta, care are doar bacalaureatul.

19. Pe fondul problemelor de la birou, petenta nu a mai putut rezista și a ajuns la medic, cu stres, depresie, tulburări de somn și afecțiuni digestive, fiind în concediu medical în perioada 7 iunie - 8 iulie 2022. Când a înștiințat-o pe partea reclamată aceasta i-a replicat "*eram convinsă, doar te cunosc*" după care i-a solicitat parola de la computerul său și cheile de la birou.

20. Se depun înscrisuri: transcript înregistrări, răspuns sesizare ANFP, dispoziția nr. 676/2022 , certificate de concediu medical.

21. Prin completările la petiție înregistrate sub nr. 6461/19.09.2022 respectiv 6860/30.09.2022 petenta susține că atunci când s-a reîntors la muncă în data de 11 iulie 2022, a aflat că s-a produs o reorganizare, prin HCL nr. 99/2022 fiind aprobată modificarea și completarea Organigramei și statul de funcții al aparatului de specialitate al primarului Municipiului Gheorgheni, iar postul său cu studii medii a fost transformat în post cu studii superioare. Astfel, petenta a primit un preaviz de 30 zile începând cu 15 iulie, urmând ca din 15 august să îi înceteze raportul de serviciu. Petenta a făcut plângere prealabilă împotriva dispoziției nr. 676/2022.

22. Petenta precizează că i s-a oferit un post de polițist local asistent, dar este un post inferior și cu salariul diminuat. A acceptat acest post pentru că nu a vrut să rămână fără un loc de muncă deoarece are o familie de întreținut.

23. Pe perioada preavizului a depus cerere de diminuare a programului de lucru la 4 ore dar i-a fost refuzat.

24. În perioada următoare, luna august 2022, partea reclamată a avut față de petentă un comportament urât, a țipat la ea, a acuzat-o că a pierdut un certificat digital de semnătură electronică, că nu a trimis o cerere de bani, a obligat-o să semneze ordine de plată fără să le verifice.

25. Se depun înscrisuri: declarație de martor, dispoziția nr. 472/2022 de completare a atribuțiilor petentei și fișa de post, dispoziția nr. 676/2022 privind încetarea raportului de serviciu, adresă prin care optează pentru ocuparea funcției de polițist local, cerere pentru reducerea programului de lucru la 4 ore pe perioada de preaviz și răspunsul la solicitare, dispoziția nr. 77/2021 și fișa postului, notă de relații și răspuns la nota de relații, dispoziția nr. 834/2022 privind modificarea raportului de serviciu (mutare definitivă), notă de fundamentare pentru propunere de hotărâre privind reorganizarea Direcției economice, plângere prealabilă, răspuns la plângerea prealabilă, carte de identitate.

26. Prin concluziile scrise înregistrate sub nr. sub nr. 8673/28.11.2022 respectiv nr. 8754/05.12.2022, petenta solicită constatarea faptelor de discriminare, aplicarea

amenzii contravenționale și respingerea punctului de vedere al părții reclamate ca fiind neadevărat, cu consecința admiterii petiției.

27. Petenta susține că doar ei nu i-a fost acordat concediu de odihnă în luna decembrie 2021, iar când a absentat în zilele de 28 și 29 decembrie 2021 a fost trecută nemotivat, neluându-se în seamă cererea prezentată la resurse umane, în comparație cu situația părții reclamate care a absentat nemotivat în ziua de 22.10.2021, dar fost pontată. De asemenea, petenta susține că nu i-a fost permis să participe la curs de perfecționare continuă în anul 2021, pentru alți colegi a fost permisă. A fost amenințată că dacă nu rămâne la locul de muncă peste program de lucru îi va fi modificată fișa postului, i s-a solicitat agresiv să rămână după programul de lucru, i s-a vorbit cu dispreț, degradant în repetate ori, a fost numită incapabilă în fața colegilor, a fost hărțuită, umilită în fața colegilor de repetate ori, disprețuită atât profesional cât și personal, i s-a interzis să mănânce. De asemenea, petenta susține că au planificat să o dea afară, i-a fost modificată fișa postului, pentru că nu avea studii superioare, iar în perioada în care a fost în concediu medical, părțile reclamate au decis să transforme postul acesteia de referent, în post inspector, din cele 4 posturi referent în cadrul direcției economice. A fost hărțuită că a denunțat peste tot primăria, că se plimbă în oraș, că a șantajat să se semneze cererea de concediu de odihnă și au vrut să o împiedice să predea în termen prin proces verbal toate obiectele din inventarul său.

28. Petenta susține că a lucrat în perioada ianuarie 2017 - 02.09.2022 în Compartimentul contabilitate din cadrul Direcției economice al Primăriei Municipiul Gheorgheni, din cauza lipsei de personal la Compartimentul contabilitate, pe baza unei hotărâri verbale a superiorilor ierarhici, fapt susținut de declarația fostei șefe, care după ce a plecat în concediu de risc maternal i-a delegat toate atribuțiile petentei.

29. Petenta susține că nu i-a fost înmănat raportul de evaluare pentru anul 2021, nu a luat la cunoștință prin semnătură, pentru că altfel l-ar fi contestat și nici planificarea concediilor de odihnă pentru anul 2022 nu a fost făcută.

30. Prin adresa înregistrată sub nr. 2139/20.03.2023 petenta solicită completarea petiției prin introducerea unui capăt de cerere cu privire la faptul că partea reclamată îi refuză efectuarea practicii de specialitate, aceasta fiind anul II la Universitatea Transilvania din Brașov, Facultatea de Științe Economice și Administrarea Afacerilor.

Sușinerile părților reclamate

31. Părțile reclamate prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 6946/03.10.2022 solicită respingerea petiției deoarece acuzațiile de discriminare și/sau hărțuire nu sunt întemeiate.

32. Se prezintă istoricul raporturilor de serviciu ale petentei. Astfel, se arată că aceasta a fost încadrată din 2016 în funcția publică de execuție de referent, clasa III, grad profesional superior în cadrul Compartimentului de evidență a persoanei - Serviciul public comunitar local de evidență a persoanelor din aparatul de specialitate al Primarului Mun. Gheorgheni, iar în Compartimentul contabilitate din cadrul Direcției economice a Primăriei Mun. Gheorgheni, acolo unde reclamă că s-au săvârșit faptele de discriminare, a lucrat începând cu data de 01.02.2021, fiind mutată definitiv cu acordul scris al funcționarului. Partea reclamată a fost numită în funcția publică de conducere de director executiv în cadrul Direcției economice începând cu data de 12.07.2021.

33. Atribuțiile postului au avut o complexitate și un grad mai ridicat de dificultate față de cele îndeplinite de petentă în perioada anterioară, la Serviciul de evidență a populației, presupunând din partea acesteia un efort de adaptare la noua funcție, precum și de asumare a responsabilității termenelor legale de plată a salariilor, de raportări și de întocmire a bugetelor, ca parte a atribuțiilor de serviciu.

34. Din rapoartele de evaluare reiese că petenta a avut pentru perioada 01.01.2018 - 31.12.2018 nota finală 4,50 și calificativ "foarte bine", pentru perioada 01.01.2019- 31.12.2019 nota finală 4,50 și calificativ "foarte bine", pentru perioada 01.01.2020- 31.12.2020 nota finală 4,55 și calificativ "foarte bine" iar pentru perioada 01.01.2021- 31.12.2021 nota finală 2,97 și calificativ "satisfăcător" motivat de faptul că și-a îndeplinit numai o treime din atribuțiile postului.

35. Se arată că obiectivele evaluării în perioada 2018 - 2020 în cadrul Compartimentului de evidență a persoanei au avut un grad scăzut de dificultate: primește documente pentru eliberarea actelor de identitate, eliberarea documentelor de identitate, completarea Registrului de evidență a cererilor pentru eliberarea actelor de identitate, organizarea fondului arhivistic (pondere 40%), iar obiectivele evaluării din 2021 au fost fundamental diferite și au implicat un grad evident de complexitate, necesitând efort de lucru în echipă, asumare a responsabilităților, rezistență la stres și loialitate față de interesele instituției, atribuțiile ținând de participarea la fundamentarea și întocmirea bugetului local și ale celorlalte bugete, raportări contabile, întocmire documente de plată (OPT) privind salariile lunare și asigurarea semnării în timp util a acestora, înregistrarea contractelor de investiții pe Forexbug.

36. Referitor la faptul că în 03.06.2021 i-a fost completată fișa postului cu atribuții de încasări și plăți de ajutoare sociale în numerar, ajutor de încălzire etc cu care se ocupa colega sa,, se precizează că în realitate modificarea atribuțiilor s-a dispus în mod legal de către Primar iar petenta a fost cea care s-a opus modificării fișei postului, invocând criterii discriminatorii referitor la preluarea respectivelor atribuții.

37. În luna iunie 2022, cu ocazia reorganizării controlului financiar preventiv propriu în cadrul compartimentului financiar - contabil, a fost completată fișa postului petentei cu atribuții de casier, prin Dispoziția primarului nr. 472/2022, din simplu motiv că aceasta nu îndeplinea condițiile profesionale necesare pentru a fi desemnată pentru exercitarea controlului financiar preventiv și pentru ca persoana cu studii superioare desemnată mai devreme cu atribuții de casier să nu intre în conflict de interese datorită primirii exercitării controlului financiar preventiv propriu.

38. Funcția pe care o ocupa petenta a fost desființată ca urmare a reorganizării autorității publice iar aceasta a ocupat altă funcție publică vacantă în cadrul autorității publice, în acord cu prevederile legale aplicabile în cazul reorganizării. Petenta a formulat plângere prealabilă împotriva Dispoziției nr. 676/15.07.2022, care i-a fost respinsă și ulterior a făcut contestație la Tribunalul Harghita, iar prin hotărârea instanței nr. 794/14.07.2023 se respinge ca neîntemeiată acțiunea în contencios administrativ formulată de reclamanta în contradictoriu cu pârâții Primarul Municipiului Gheorgheni, U.A.T Gheorgheni și Consiliul Local Gheorgheni.

39. Deși petenta a informat Primăria că a optat pentru ocuparea funcției publice de execuție vacantă de polițist local, în data de 21.07.2022 aceasta a solicitat reducerea programului de lucru la 4 ore motivat de faptul că *"sunt în căutarea locului de muncă, trebuie să mă pregătesc"*, motiv pentru care solicitarea i-a fost respinsă.

40. Referitor la starea de sănătate a petentei se arată că în perioada 7 iunie - 8 iulie 2022 a beneficiat de concediu medical pentru "stres, depresie, tulburări de somn și afecțiuni digestive", dar prin avizul psihologic nr. 59 din 17.08.2022, emis în vederea angajării, a reieșit că este aptă psihologic să se angajeze ca polițist local (fără armă). De altfel, pentru angajarea ca polițist local, petenta a declarat în 18 iulie 2022, în timp ce beneficia de concediul medical pe motiv de depresie, că este aptă să lucreze ca polițist local, că este sănătoasă clinic și pregătită psihologic să preia funcția în Serviciul Public Poliția Locală *"Menționez că sunt aptă fizic, fac exerciții fizice săptămânal, am câștigat concursul de alergare montană în 2018 la Borsec, în fiecare zi merg cu bicicleta 8-10 km."*

41. În privința cererilor de concediu pe care petenta le-a depus și nu i-au fost aprobate, părțile reclamate susțin că în cadrul compartimentului financiar - contabil persoanele cu atribuții de evidență contabilă, de evidență pe platforma informatică Forexebug și de efectuare plăți respectiv de coordonare, urmărire și încheiere exercițiu bugetar (..... - șef birou), nu au fost în concediu de odihnă în cursul lunii decembrie 2021 din cauza încheierii exercițiului financiar până la 30.12.2021, având de îndeplinit multiple sarcini de birou, volumul de muncă la departamentul contabilitate al Primăriei la final de an fiind foarte mare. Petenta era cea care avea în fișa postului efectuarea plăților, de aceea prezența sa la birou în zilele de final de an era strict necesară pentru bunul mers al instituției iar niciunul dintre funcționarii publici din cadrul Compartimentului contabilitate nu solicită concedii de odihnă în zilele de la finalul lunii decembrie 2021 decât în situații de excepție, cunoscând că volumul de muncă pe care l-ar prelua înlocuitorul în acele zile ar fi excesiv. Faptul că petenta nu s-a prezentat la birou în zilele 28 și 29 decembrie 2021 a avut ca urmare faptul că înlocuitorul acesteia nu a putut face față solicitărilor în ultimele zile ale anului, cauzând pierderi financiare la nivelul autorității publice locale în sumă de 116100 lei, fapt dovedit prin Notă de relație, dată de șeful de birou

42. În ceea ce privește faptul că petenta susține că avea 48 de zile de concediu, se precizează că petentei i s-au reportat în anul 2021, 44 zile de concediu aferente anului 2020, când a lucrat în cadrul Serviciului public comunitar local de evidență a persoanelor, iar la finele anului 2022 i-au rămas neefectuate 33. Faptul că petentei i s-au acumulat mai multe zile de concediu de odihnă până în 2021, nu are legătură cu situația reclamată, motivele pentru care petenta nu își efectua concediul nefiind clarificate.

43. Se depun înscrisuri: dispoziții, evaluări, contestații, certificare medicale, aviz psihologic, procese verbale de control, situația concediilor și fișe de pontaj etc.

IV. Cadrul legal aplicabil

44. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României

Art. 1 - Statul roman

„(3) România este stat de drept, democratic și social în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate. ”

Art. 4 - Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni

„(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. ”

Art. 16 Egalitatea în drepturi:

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

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

O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată

Art. 2

(1) „Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza 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.”

”(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.

(5¹) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, 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 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.

(5²) Constituie hărțuire morală la locul de muncă 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.”

Art. 20

(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.”

Art. 27

(1) „Persoana care se consideră discriminată poate formula, în fața instanței de judecată, o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului.”

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.”

Ordinul Președintelui CNCD nr. 27/2024 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor – publicat în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 120/12.02.2024

Art. 11

(2) “Petiția poate fi completată cu noi capete de cerere până la primul termen de audiere, sub sancțiunea decăderii.”

V. Motivele de fapt și de drept

45. În fapt, se reține că petenta sesizează Colegiul director al CNCD cu privire la posibile fapte de hărțuire și discriminare săvârșite de către șeful direct, directorul executiv al Direcției economice, respectiv primarul mun. Gheorgheni.

46. În drept, luând act de plângere precum și de obiectul acesteia astfel cum este formulat, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

47. În considerarea incidenței obiectului petiției în câmpul de aplicare al O.G. nr. 137/2000 republicată, Colegiul director reține faptul că jurisdicția exercitată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este o „jurisdicție administrativă”, care presupune o procedură specială și care se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare. Astfel, C.N.C.D., organ administrativ-

jurisdicțional, are competența limitată la a constata faptele/actele de discriminare prin emiterea unei hotărâri și, eventual, prin stabilirea unei sancțiuni contravenționale, neavând competența materială de a se pronunța asupra faptelor care depășesc cadrul stabilit de legislația contravențională în general și de către O.G. nr.137/2000 în special.

48. 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. De altfel, caracterul administrativ jurisdicțional al actelor adoptate de Colegiul director al 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) Prin Decizia nr. 1.096 din 15 octombrie 2008 și ulterior Decizia nr. 444 din 31 martie 2009 și Decizia nr. 1470 din 10 noiembrie 2009, Curtea Constituțională a statuat că „*CNCD este un organ administrativ cu atribuții jurisdicționale, care se bucură de independența necesară îndeplinirii actului administrativ - jurisdicțional și respectă prevederile constituționale cuprinse în art. 124 privind înfăptuirea justiției și art. 126 alin. (5), care interzice înființarea de instanțe extraordinare*”.

49. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

50. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, 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.

51. Particularitate a faptei de hărțuire, astfel precum este reținută de O.G. nr.137/2000, constă în aceea că, diferit de celelalte fapte prevăzute și sancționate de ordonanță, aceasta nu presupune existența situației analoage, comparabile. Simplul fapt că

reclamatul are un anumit comportament, ce are în vedere existența unuia dintre criteriile prevăzute de lege, iar acest fapt conduce la crearea unui cadru intimidant, ostil sau degradant, pentru petentă, este de ajuns pentru a se reține existența faptei de discriminare, prevăzută și sancționată de art. 2 alin. (5) din O.G. nr. 137/2000. Acest lucru reflectă, în principal, faptul că hărțuirea în sine este greșită din cauza formei pe care o îmbracă (abuz verbal, nonverbal sau fizic), și al efectului potențial pe care îl poate avea – încălcarea demnității umane. Astfel, reținem că se are în vedere percepția pe care o are victima asupra tratamentului la care a fost supusă.

52. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare.

53. 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 analoage 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;

54. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000. 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 datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

55. Colegiul director reiterează că un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis de legiuitorul național prin art. 2 alin. (1). În acest sens Colegiul Director reține că acesta nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare („*rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată*”), criteriile expresis verbis enumerate de lege fiind completate cu sintagma „sau orice alt criteriu”, ceea ce, practic, oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare.

56. Astfel, existența unui criteriu anume este un factor determinant. Se poate invoca orice criteriu (**O.G. nr. 137/2000**, art. 2 alin. (1): [...] „*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*” [...]; **Protocolul adițional nr. 12 la Convenția europeană a drepturilor omului**, art. 1 alin. 1: [...] „*fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație*”), iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatei trebuie să existe un raport de cauzalitate.

57. 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).

58. În privința aspectelor sesizate, Colegiul director reține că petenta reclamă că asupra sa au fost săvârșite o serie de acțiuni sau comportamente neadecvate, presupuse acte de discriminare/hărțuire, precum: neaprobarea unor cereri de concediu de odihnă, nepontarea unor zile, reproșuri din partea șefului direct că nu prestează ore suplimentare, completarea fișei postului cu atribuții de încasări și plăți ajutoare sociale în numerar și ajutor de încălzire, pe considerentul că nu are studii superioare, neaprobarea participării la curs de perfecționare continuă în anul 2021, transformarea postului petentei din referent în post de inspector, în urma reorganizării.

59. Din înscrisurile de depuse la dosar, referitor la acordarea concediilor de odihnă Colegiul director reține că petenta, deși a depus cerere de concediu pentru zilele de 28 și 29 decembrie 2021, acestea nu i-au fost aprobate deoarece în cadrul compartimentului financiar – contabil, persoanele cu atribuții de evidență contabilă, de evidență pe platforma Forexebug și de efectuare plăți, respectiv coordonare, urmărire și încheiere exercițiu bugetar nu au fost în concediu din cauza încheierii exercițiului bugetar până la 30.12.2021, având de îndeplinit multiple sarcini, volumul de muncă la final de an fiind foarte mare. Faptul că petenta nu s-a prezentat la serviciu în zilele respective, având cunoștință de neaprobarea cererii, a condus la nepontarea acesteia dar și la o situație ce a generat prejudicii instituției, deoarece înlocuitorul petentei nu a putut face față solicitărilor din ultimele zile ale anului 2021.

60. De asemenea, din situația concediilor de odihnă în cadrul Direcției economice pe anii 2021 și 2022, depuse la dosar de către partea reclamată, reiese că petenta mai avea 44 de zile de concediu rămase din anul 2020 (când a lucrat în cadrul Serviciului public comunitar local de evidență a persoanelor) și 25 de zile de concediu din 2022, totalizând 69 de zile, din care a efectuat 36 de zile în anul 2021. În cursul anului 2022, petenta mai avea 33 de zile de concediu rămase din 2021 și 16 zile din anul 2022, adică 49 de zile în total. Din aceste zile, a efectuat 10 zile în luna ianuarie și 4 zile în luna august, iar în perioada 7 iunie – 4 august a beneficiat de concediu medical. De asemenea, din fișele de pontaj rezultă că petenta nu a efectuat muncă peste programul normal de lucru, prin urmare nu a beneficiat de zile libere plătite.

61. În privința evaluărilor anuale, Colegiul director reține din documentele depuse la dosar, că petenta a fost evaluată cu calificativul „foarte bine” în perioada 2016 – 2020, pe perioada când era încadrată la Compartimentul de evidență a persoanelor – Serviciul public comunitar local de evidență a persoanelor, obiectivele evaluărilor având un grad scăzut de dificultate. Odată cu mutarea definitivă pe o funcție publică în cadrul Compartimentului contabilitate, atribuțiile postului s-au dovedit a avea un grad mai ridicat de dificultate față de cele îndeplinite de petentă în perioada anterioară, motiv

pentru care și calificativul la evaluarea pentru anul 2021 a fost ”satisfăcător”, aceasta dovedind disponibilitate scăzută la adaptarea noii funcții, de a - și asuma responsabilități în cadrul Compartimentului contabilitate.

62. De asemenea, Colegiul director reține că prin Dispoziția nr. 472/2022, în urma reorganizării controlului financiar preventiv propriu din cadrul Compartimentului financiar – contabil, s-au făcut completări ale atribuțiilor din fișa de post a petentei, fiind introduse atribuții de casier, atât pentru operațiunile de casă cât și pentru plăți prin virament, gestionare și distribuire tichete sociale pentru grădinițe, pe considerentul că aceasta nu mai îndeplinea condițiile profesionale necesare pentru a fi desemnată pentru exercitarea controlului financiar preventiv și pentru ca persoana cu studii superioare desemnată cu exercitarea controlului financiar preventiv să nu intre în conflict de interese, având și atribuții de casier.

63. În ceea ce privește încetarea raporturilor de serviciu ale petentei, ca urmare a reorganizării, Colegiul director reține că funcția de referent pe care o ocupa petenta a fost desființată în urma reorganizării aparatului de specialitate al primarului Municipiului Gheorgheni, conform H.C.L. nr. 99/2022, aceasta optând pentru ocuparea funcției publice de execuție vacantă existentă în statul de funcții al aparatului de specialitate al Primarului și al serviciilor publice subordonate Consiliului Local al mun. Gheorgheni, cea de polițist local, grad profesional asistent, la Serviciul Public Poliția Locală.

64. Ca urmare a reorganizării autorității publice, iar aceasta a ocupat altă funcție publică vacantă în cadrul autorității publice, în acord cu prevederile legale aplicabile în cazul reorganizării. Petenta a formulat plângere prealabilă împotriva Dispoziției nr. 676/15.07.2022, care i-a fost respinsă și ulterior a făcut contestație la Tribunalul Harghita, prin hotărârea nr. 794/14.07.2023 se respinge ca neîntemeiată acțiunea în contencios administrativ formulată de reclamanta în contradictoriu cu pârâții Primarul Municipiului Gheorgheni, U.A.T Gheorgheni și Consiliul Local Gheorgheni.

65. Deși petenta a informat Primăria că a optat pentru ocuparea funcției publice de execuție vacantă de polițist local, în data de 21.07.2022 aceasta a solicitat reducerea programului de lucru la 4 ore motivat de faptul că ”sunt în căutarea locului de muncă, trebuie să mă pregătesc”, motiv pentru care solicitarea i-a fost respinsă.

66. Raportat faptele descrise de către petentă, Colegiul director constată că aceasta invocă fapte de discriminare care ar îmbrăca forma discriminării/hărțuirii la locul de muncă, însă, în sesizarea supusă judecății Consiliului, nu se regăsește nici o referire la identificarea punctuală a criteriului protejat.

67. Chiar și în ipoteza în care criteriul invocat ar putea fi încadrat în categoria ”orice alt criteriu”, acesta trebuie să reprezinte o caracteristică specifică a persoanei care se consideră discriminată, caracteristică care să aibă un caracter inalterabil (ex. *gen, culoarea pielii, vârsta, dizabilitatea, boală cronică etc.*) și deci care nu poate fi schimbată prin voința individului, sau care să aibă un caracter identitar, care să fie parte a identității individului (ex. *religie, convingeri, etc.*), într-un mod similar criteriilor protejate de lege.

68. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării astfel cum este definit în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, 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. 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.

69. Prin raportare la cele menționate anterior, Colegiul director reiterează faptul că inclusiv Convenția Europeană a Drepturilor Omului, prin 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. (CEDO, hot. Clift c. Regatului Unit, 13 iulie 2010, §55).

70. În consecință, Colegiul director constată că nu poate fi reținut un criteriu în baza căruia partea reclamată a avut un comportament discriminatoriu, în opinia acesteia. Or, nu se poate reține existența unor fapte de discriminare sau hărțuire în lipsa unui criteriu de discriminare, care reprezintă un element fundamental pentru ca o faptă să poată fi calificată ca fiind discriminatorie.

71. De asemenea, Colegiul director constată că, capătul de cerere cu referire la solicitarea de despăgubiri materiale și morale pentru prejudiciul produs, precum și capătul de cerere cu referire la refuzul efectuării practicii de specialitate a petentei în cadrul Primăriei mun. Gheorgheni, fiind studentă în anul II la Facultatea de Științe Economice și Administrarea Afacerilor din cadrul Universității Transilvania din Brașov, se vor clasa, potrivit prevederilor art. 11 alin. (2) din Ordinul nr. 27/2024 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicat în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 120/12.02.2024, pe considerentul că sunt capete de cerere introduse după depunere concluziilor scrise (20 martie 2023).

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. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată - *lipsă criteriu*;
2. Clasarea capetelor de cerere introduse după depunere concluziilor scrise;
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare** cu modificările și completările ulterioare, republicată și **Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS Csaba Ferenc - Membru

BABUȘ Radu - Membru

BĂNICĂ Claudia Cerasela - Membru

DIACONU Adrian – Nicolae - Membru

GRAMA Horia - Membru

JURA Cristian - Membru

OLTEANU Cătălina - Membru

RAIU Cătălin - Membru

SĂVULESCU Radu - Cosmin – Membru

*Data redactării: 09.10.2024
Redactată și motivată F.L.I.*

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare** cu modificările și completările ulterioare, republicată și **Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.