



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 353 din 04.09.2024

Dosar nr: 731/2022

Petiția nr: 7084/07.10.2022

Petent:

Reclamat: (Reclamat 1), (Reclamat 2)

Obiect: petenta, persoană cu handicap de grad mediu, reclamă hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.adresa de comunicare a actelor de procedură la Cabinet de avocat M.A.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. cu adresa de comunicare a actelor de procedură la sediul Agenției de Plăți și Intervenție pentru Agricultură Centrul Județean Brașov, adresa Brașov, Str. Ecaterina Teodoroiu nr. 38A, Jud. Brașov

3. cu adresa de comunicare a actelor de procedură la sediul Agenției de Plăți și Intervenție pentru Agricultură Centrul Județean Brașov, adresa Brașov, Str. Ecaterina Teodoroiu nr. 38A, Jud. Brașov

II. Procedura de citare a părților

4. 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.

5. Prin adresa nr. 7084/08.11.2022 a fost citată petenta iar prin adresa nr. 7975/08.11.2022 a fost citată partea reclamată, părțile fiind invitate la ședința de audieri din data de 05.12.2022 (filele 26-27 la dosar).

6. Reclamatul a comunicat un punct de vedere la dosar însoțit de înscrisuri, la data de 24.11.2022 (filele 28-139 la dosar).

7. Prin adresa nr. 8758/05.12.2022 petenta a comunicat o completare la petiție însoțită de înscrisuri și a solicitat introducerea în cauză a reclamatei 2 (filele 111 – 139 la dosar).

8. Prin adresa nr. 9013/13.12.2022 petenta a comunicat un set de înscrisuri, un USB și un CD ce conțin probe în susținerea petiției. Totodată, petenta a depus înscrisuri și completări la petiție (filele 140-142 la dosar).

9. Prin adresa nr. 9349/ 28.12.2022 părțile au fost recitate pentru ședința de audieri din data de 16.01.2023 (filele 143-146 la dosar).



10. Partea reclamată 2 a comunicat un punct de vedere la dosar însoțit de înscrisuri, prin adresa nr. 211/11.01.223 (filele 154-190 la dosar).
11. S-a depus la dosar interogatoriul formulat de martorul (filele 191-192 la dosar).
12. Prin adresa înregistrată cu nr. 1215/15.02.2023, partea reclamată 1 a comunicat la dosar un Raport al comisiei de disciplină din cadrul APIA București (filele 195-194 la dosar).
13. Prin adresa nr. 3939/23.05.2023, s-au comunicat părților punctele de vedere și înscrisurile transmise la dosar, acordându-se acestora un termen pentru depunerea de note/concluzii scrise (filele 213-218 la dosar).
14. Petenta a comunicat la dosar concluzii scrise la data de 13.06.2023 (filele 221-227 la dosar).
15. Reclamata 2 a comunicat note scrise la dosar la data de 07.07.2023 (filele 229-231 la dosar).
16. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

17. Petenta sesizează Consiliul cu privire la o posibilă faptă de discriminare asupra sa, arătând că este funcționar public, cu grad de handicap mediu și lucrează la Serviciul autorizare plăți din cadrul APIA CJ Brașov în funcția de consilier superior. Se arată că pe parcursul ultimilor 3 ani aceasta, din motive obiective și bine întemeiate, a formulat cereri de mutare la Serviciul Control pe teren, din cadrul aceleiași instituții, însă conducerea nu a luat nicio măsură față de aceste cereri deși rezoluția directorului executiv a fost de a se avea în evidență la primul post eliberat din acest serviciu, și au existat posturi libere în serviciul solicitat.
18. Petenta menționează faptul că în toată această perioadă în care a solicitat mutarea iar cererile sale au rămas fără răspuns, în cadrul APIA Brașov s-au efectuat multiple angajări, transferuri, examene pe posturi libere și mutări între servicii și birouri, fără a se da curs solicitării ei. În acest sens, se arată că s-au realizat 11 mutări și transferuri pentru persoanele angajate de puțin timp, cu ignorarea intenționată a cererii petentei, cu rezoluție pozitivă a directorului executiv.
19. Se arată că petenta a efectuat toate demersurile pentru a aduce la cunoștința superiorilor șicanele care i se aduc, ajungând cu sesizare până la ministrul agriculturii. În urma cererii, petenta a primit un răspuns oficial de la actualul director al centrului județean (reclamatul 1 din prezenta cauză) care, în urma unei analize punctuale efectuate la nivelul conducerii, a motivat lipsa de oportunitate și compatibilitate între persoana petentei cu certificat de handicap și munca pe care o presupune activitatea din cadrul Serviciului control teren, apreciind că nu există compatibilitate cu activitățile specifice ce fac obiectul acestui serviciu.
20. Petenta consideră că răspunsul negativ primit și astfel motivat de către directorul executiv reprezintă o încălcare gravă a principiului egalității în drepturi și al nediscriminării pe criterii medicale. În fapt, handicapul pe care petenta îl are și care a fost invocat de director în răspunsul său nu numai că nu restricționează dreptul ei de a fi mutată în Serviciul control teren ci, dimpotrivă, este recomandat pentru aceasta să își desfășoare activitatea în aer liber, ignorându-se această recomandare medicală.

21.În acest sens, petenta consideră că directorul executiv încalcă prevederile Legii nr. 448/2006, respectiv art. 72 alin (2) și (3) care obligă toate persoanele și autoritățile la respectarea certificatului de handicap în concordanță cu legislația în vigoare, textul de lege fiind încălcat de către director, care a folosit acest certificat tocmai pentru a respinge o cerere privind mutarea petentei într-un loc de muncă potrivit nevoilor acesteia de sănătate.

22.Se arată că, din cauza discriminării, a hărțuirii și a stresului continuu, la care petenta este supusă, starea de sănătate a acesteia s-a agravat. Reclamatul a făcut următoarea afirmație: *nu mai vreau femei în serviciu meu !*

23.În concluzie, petenta solicită constatarea faptei de discriminare de către partea reclamată și aplicarea amenzii contravenționale și, de asemenea, să se dispună încetarea practicii care a condus la discriminare, precum și obligarea părții reclamate să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii.

24.În dovedirea celor menționate în petiție, petenta a atașat la dosarul cauzei următoarele înscrisuri: solicitarea de mutare care poartă rezoluția pentru mutare la serviciul control intern, cererile formulate de petentă în revenire, solicitările și răspunsurile primite de la Ministerul agriculturii și dezvoltării rurale, referat medical, certificatul de încadrare în grad de handicap mediu, răspunsul primit din partea conducerii societății, revenire la solicitarea de mutare, alte înscrisuri etc (filele 113-139 la dosar).

25.În completarea la petiție, petenta arată că șefa serviciului Autorizare plăți din cadrul APIA CJ Brașov are o atitudine discriminatorie la adresa ei, pe care a transformat-o în hărțuire permanentă, adresându-i cuvinte jignitoare și reproșându-i că arată mai bine decât ea și că toți bărbații din instituție se uită numai după ea. Se arată că în timpul programului de lucru petenta a fost trimisă să rezolve anumite probleme personale ale șefei, printre care se enumeră spălatul mașinii și cumpărarea unor produse de uz personal.

26.Totodată, petenta menționează faptul că șefa serviciului le-a interzis colegelor de serviciu ale petentei să vorbească cu ea și i-a blocat activitatea de lucru, iar în prezența directorului executiv i s-a adresat cu expresia: *marș din fața mea*, fără ca acesta din urmă să aibă vreo reacție.

27.În continuarea expunerii, petenta arată că urmare a faptelor celor două persoane din conducere, ea este evitată de colegii de serviciu cărora le este frică să vorbească cu ea, iar starea de sănătate i s-a agravat deoarece lucrează în condiții de stres maxim, cei doi șefi solicitându-i să plece din instituție.

28.De asemenea, petenta menționează că șefa serviciului refuză să îi aprobe cererile de concediu, îi dă lucrările restante ale altor colegi sau îi fixează termene de soluționare imposibil de respectat și, mai mult, i-a dictat unui fermier pentru care s-a descoperit o fraudă, ce să scrie împotriva petentei.

29.Petenta solicită să se constate atitudinea discriminatorie a celor două persoane cu funcții de conducere asupra sa și, de asemenea, solicită sancționarea acestora. S-au depus înscrisuri în dovedirea celor menționate în completarea la petiție.

30.În completare petenta precizează faptul că se simte discriminată la locul de muncă de către șefa serviciului indicând criteriul gen, arătând că în mod constant a fost forțată să lucreze dosarele altor colegi și, atunci când i s-a solicitat să facă lucruri nelegale și petenta s-a adresat sediului central pentru confirmare, reclamata a acuzat-o că este hărțuită și i-a sugerat angajatei să își rezolve lucrurile la Brașov și nu la București. Petenta



apreciază că asupra ei s-a săvârșit o hărțuire, în mod continuu, de către directorul executiv al APIA CJ Brașov și șefa serviciului în care își desfășoară activitatea.

31. Astfel, petenta consideră că a fost discriminată și hărțuită de către directorul executiv pe criteriul handicapului mediu de care suferă iar de către șefa serviciului pe criteriul gen, în primul caz fiindu-i refuzată constant mutarea în alt departament, așa cum a solicitat iar în cel de-al doilea caz, deoarece aceasta a acuzat-o că este femeie și arată bine, și toți bărbații din instituție întorc capul după ea, ambele părți reclamate producând un mediu ostil, degradant și intimidant față de ea la locul de muncă, stresul și epuizarea fizică intrând sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă. Totodată, petenta arată că nu se poate realiza o distincție categorică, expresă și clară între actele de discriminare și hărțuire realizate de către cele două părți reclamate, doar temeiurile de drept fiind diferite.

32. În concluzie, petenta solicită să se constate fapta de hărțuire asupra ei și solicită totodată, încetarea practicilor care au condus la discriminarea ei, precum și obligarea în solidar a celor două părți reclamate la plata cheltuielilor de judecată și a daunelor morale în cuantum de 50.000 euro pentru degradarea și înjosirea ei în toți acești ani, pentru că au jignit-o și au amenințat-o și i-au încălcat dreptul de a mai lucra într-o echipă, prin timorarea celorlalți colegi și pentru că s-au folosit de handicapul ei și au înlăturat-o de la a ocupa o altă funcție în cadrul instituției deoarece este femeie și are handicap.

33. În dovedirea celor menționate în petiție, s-au depus interogatoriile părților reclamate (filele 190-191 la dosar).

34. În concluziile scrise, petenta reiterează cele menționate anterior în petiție și apreciază că directorul executiv s-a folosit în mod abuziv și discriminatoriu de certificatul de handicap, pentru a o exclude de la anumite schimbări în privința locului de muncă, recomandate de medicul specialist. Certificatul de încadrare în grad handicap a fost depus de petentă la locul de muncă doar cu scopul de a beneficia de cele 3 zile de concediu în plus, reglementate de lege. Directorul instituției a refuzat transferul folosind certificatul de handicap tocmai pentru a respinge o cerere privind mutarea potrivită nevoilor de sănătate ignorând recomandarea medicală și încălcând prevederile legii. Acesta nu a solicitat acordul petentei de a folosi certificatul de handicap altfel decât în scopul avut de petentă la depunerea lui.

35. Cu privire la hărțuirea petentei de către șefa serviciului se arată că aceasta a jignit-o și a discriminat-o în fața colegilor, această atitudine având ca scop deteriorarea condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor și demnității petentei, prin afectarea sănătății ei fizice și mentale, dar și prin compromiterea viitorului profesional al acesteia.

36. În continuare petenta face o descriere a fiecărui coleg care a depus declarație de martor în favoarea reclamatei, precum și a activității lor cu informații despre situația sosirii fiecăruia în departamentul în care lucrează și depune la dosar, pe suport CD, o înregistrare preluată din ședința de lucru.

37. În concluzie, petenta consideră că faptele descrise constituie discriminare, se încadrează în prevederile OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată și solicită admiterea petiției astfel cum a fost formulată, sancționarea părților reclamate, precum și obligarea acestora să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii.

Susținerea părților reclamate

Susținerea -Reclamat 1

38.Partea reclamată a depus un punct de vedere la dosar, în care menționează că în ceea ce privește raporturile de serviciu, petenta a ocupat prin transfer în interesul serviciului, începând cu data de 02.04.2018, un post vacant de consilier principal în Serviciul autorizare plăți APIA CJ Brașov, aceasta exercitându-și atribuțiile specifice postului în cadrul acestui serviciu fără întreruperi, obținând calificative de *Foarte bine* la evaluările anuale.

39.În perioada 13.04.- 07.03.2022 inclusiv, în contextul stării de urgență și a stării de alertă reglementate prin acte normative, petenta și-a desfășurat activitățile specifice prevăzute în fișa de post la domiciliu.

40.Se arată că în perioada 01.08.-31.10.2022, în evidențele lunare existente privind posturile vacante din cadrul CJ Brașov nu s-au înregistrat posturi vacante în cadrul Serviciului control pe teren.

41.Reclamata arată că începând cu data de 31.07.2022, directorului executiv i-a încetat raportul de serviciu ca urmare a îndeplinirii condițiilor pentru pensionare și începând cu data de 02.08.2022 - prezent, reclamatul din prezenta cauză a început exercitarea atribuțiilor funcției de director executiv în cadrul APIA CJ Brașov.

42.CJ Brașov a răspuns la solicitarea petentei, la data de 14.01.2020, în sensul că la acea dată nu a fost posibilă mutarea unui post de la Serviciul autorizare plăți la Serviciul control pe teren întrucât ar fi fost afectată desfășurarea activității de primire cereri campania agricolă 2020. Rezoluția pusă de fostul director pe cererea petentei depusă la data de 17.02.2019, prin care menționa că *se va avea în evidență la primul post eliberat la serviciul Control pe teren*, nu reprezintă o rezoluție distinctă de aprobare a cererii, nu implică nicio obligație în sarcina instituției de a crea un post special în acest serviciu, altfel spus, nu reprezintă nicio obligație de a supradimensiona organigrama în cadrul acestui serviciu.

43.Se arată că la cererea petentei din data de 31.03.2022, conducerea i-a comunicat un răspuns prin care a arătat că toate mișcările de personal s-au realizat cu respectarea legislației specifice în vigoare, iar la nivelul Serviciului autorizare plăți nu au avut mutări cu repartizarea postului la Serviciul Control pe teren. Față de certificatele medicale pe care petenta le-a adus la cunoștință, instituția s-a văzut obligată să ia act de cele menționate de medicii specialiști. Având în vedere că specificul activității Serviciului control teren constă printre altele, în deplasări în teren de lungă durată pe parcursul mai multor ore și chiar în locuri greu accesibile sau în habitate ale sălbăticiunilor, în răspunsul formulat la cererea petentei s-a avut în vedere protejarea angajatei.

44.Faptul că petenta a fost evaluată cu calificativul „foarte bine” la toate evaluările anuale, denotă faptul că activitatea desfășurată de aceasta este apreciată și că este eficientă în Serviciul plăți, abilitățile profesionale dobândite fiind puse în valoare și în practică în mod corect și dovedește că activitatea acesteia este apreciată obiectiv, fără lezarea drepturilor sau demnității angajatului.

45.Petenta a fost singurul angajat care a beneficiat de prevederea legală pe toată perioada de 2 ani și faptul că, pe toată perioada stării de alertă determinată de pandemia Covid acesteia i s-au aprobat toate cererile prin care a solicitat desfășurarea activității de la domiciliu, dovedește deschiderea și înțelegerea conducerii instituției în susținerea cererilor atunci când există o posibilitate legală.



46.În urma discuțiilor purtate cu petenta, i-au fost oferite variante alternative pe posturi vacante la acel moment în cadrul APIA CJ Brașov, în vederea stingerii conflictului cu șeful Serviciului autorizare plăți invocat de aceasta, fapt ce reiese și din corespondența purtată cu aparatul central al instituției, ai căror conducători s-au aplecat asupra problemelor prezentate de petentă pentru a găsi o soluție pertinentă.

47.Organigrama APIA ține cont de volumul de muncă pentru fiecare serviciu, iar în ceea ce privește gestionarea cererilor această organigramă are în vedere numărul de fermieri ale căror cereri trebuie gestionate și pentru care este nevoie de experiență, iar modificarea organigramei la cererea fiecărui angajat ar produce disfuncționalități majore privind derularea campaniei agricole.

48.Mutarea unui funcționar public de pe un post pe alt post se poate face, potrivit legii, cu respectarea unor criterii ce se circumscriu teoriei drepturilor castigate și anume menținerea nivelului de salarizare, a clasei și gradului profesional avute anterior.

49.Petenta nu a dovedit niciun prejudiciu material sau moral cauzat de neaprobarea cererii de mutare în cadrul unui alt serviciu din cadrul APIA CJ Brașov, nu a dovedit discriminarea ori hărțuirea din partea conducerii instituției prin neaprobarea cererii de mutare.

50.În concluzie, reclamata consideră că asupra angajatei nu s-a aplicat un tratament injust sau degradant, nu s-a aplicat un tratament care să aducă atingere demnității, integrității fizice ori mentale, nu s-a pus în pericol munca acesteia, sens în care apreciază că aspectele menționate de petentă nu se situează în situațiile reglementate de art. 2, alin 1, 4, 5, 5¹, 5², art. 7 lit b) din OG nr. 137/2000.

51.În susținerea celor menționate în punctul de vedere, reclamata a atașat la dosar următoarele înscrisuri: decizii, rapoarte de evaluare a performanțelor profesionale, fișa postului, corespondență cu petenta (filele 34 -109 la dosar).

52.Prin adresa înregistrată cu nr. 1215/15.02.2023, reclamatul a comunicat la dosar Raportul comisiei de disciplină din cadrul APIA București, raport prin care s-a clasat sesizarea la adresa lui, întrucât nu s-a confirmat săvârșirea vreunei abateri disciplinare în sarcina directorului executiv la adresa funcționarului public în cadrul APIA CJ Brașov (filele 195 – 202 la dosar).

Susținerile părții reclamate -Reclamat 2

53.Partea reclamată a depus un punct de vedere la dosar, în care menționează următoarele că aceasta a început exercitarea atribuțiilor în calitate de șef serviciu începând cu data de 11.08.2019, conform deciziei de numire aprobată de către directorul executiv al APIA CJ Brașov.

54.Începând cu data de 02.04.2018 petenta a ocupat prin transfer în interesul serviciului un post vacant de consilier principal, clasa I, în cadrul Serviciului autorizare plăți APIA CJ Brașov și începând cu această dată și până în prezent, aceasta și-a exercitat atribuțiile specifice în cadrul serviciului fără întreruperi, obținând calificative de Foarte bine la evaluările anuale. În perioada 13.04.2020- 07.03.2022, aceasta, în contextul stării de urgență și a stării de alertă reglementate prin acte normative specifice, și-a desfășurat activitățile specifice prevăzute în fișa de post la domiciliu.

55.Reclamata apreciază că sunt neadevărate susținerile petentei în sensul că ar fi fost făcute presiuni în mod direct sau indirect asupra acesteia având scopul de a o hărțui



moral, și consideră că starea conflictuală a fost menținută și alimentată în mod repetat chiar de către petentă.

56. În cadrul serviciului își desfășoară activitatea un număr de 10 funcționari publici într-un singur birou, aceste persoane au asistat în mod constant la toate discuțiile și au luat parte la activitățile specifice desfășurate în acest birou, de-a lungul perioadei purtându-se discuții diverse pe teme specifice activității în virtutea raportului de serviciu;

57. Petenta a beneficiat de-a lungul perioadei de recunoaștere profesională și chiar umană din partea șefei de serviciu, dovadă fiind și rapoartele de evaluare unde calificativul acordat a fost Foarte bine, reclamata subliniind faptul că nicio colegă din cadrul serviciului nu a beneficiat de tratament preferențial, faptele invocate de hărțuire nefiind întemeiate.

58. Prin limbajul folosit de petentă, aceasta și-a desconsiderat atât colegii de serviciu cât și șeful ierarhic superior, reclamata arătând că a fost umilită de către petentă atât în fața fermierilor, prin ton ridicat și amenințător, cât și în fața colegilor din cadrul serviciului pe care îl conduce.

59. În ceea ce privește propunerea de martori, reclamata arată că declarațiile celor doi martori nu au relevanță în soluționarea speței deoarece aceste două persoane și-au desfășurat activitatea în cadrul serviciului foarte puțin timp după numirea acestora în cadrul serviciului iar mare parte din acest timp a fost în concediu, lucru ce poate fi dovedit cu pontajele lunare.

60. Referitor la repartizarea lucrului în dosarele altor colegi, se arată că șefa serviciului a încercat ca dosarele să fie împărțite în mod echitabil în funcție de vechimea angajatului, iar pe lângă dosare există și activități auxiliare astfel încât acestea sunt împărțite ca încărcătură pe funcționar în cel mai echitabil mod, activitatea serviciului de autorizare plăți constând în gestionarea acestora de la preluare și până la autorizare, fiind o activitate complexă.

61. Reclamata apreciază că atribuțiile din fișa postului și exercitarea acestora nu constituie hărțuire, așa cum vrea să insinueze petenta iar comunicarea cu petenta a fost foarte grea în perioada de 2 ani de telemuncă deoarece era un stres continuu prin comportamentul ostil al petentei care țipa, urla și o jigneau pe reclamată. Se arată că petenta și cei doi martori propuși nu au făcut diferența între hărțuire și sarcinile de serviciu, din declarațiile petentei și atașamentele la sesizare reieșind că aceasta face referire la sarcinile de serviciu pe care trebuia să le îndeplinească iar momentul în care șefa serviciului intervine pentru că nu sunt executate la timp, în accepțiunea petentei, aceasta înseamnă hărțuire, scoțând din context doar ceea ce dorește să o favorizeze, fapt care arată reaua intenție a acesteia.

62. În ceea ce privește acordarea concediului de odihnă, reclamata arată că aceasta nu a refuzat niciodată vreo cerere de concediu a colegilor însă, se poate observa faptul că au fost mulți colegi care nu și-au efectuat integral concediul de odihnă pe anul 2021. În temeiul acestor considerente se poate constata faptul că petenta nu a fost supusă niciunui tratament discriminatoriu pe parcursul desfășurării activității în cadrul instituției.

63. În concluzie, reclamata solicită să se constate faptul că petenta nu a fost supusă niciunui tratament discriminatoriu la locul de muncă și, totodată, solicită respingerea sesizării ca fiind netemeinică.

64. În susținerea celor menționate în punctul de vedere, reclamata a atașat la dosar următoarele înscrisuri: corespondență prin email privind neconcordanțe și neîndeplinirea sarcinilor de serviciu, aprecierea cu privire la activitatea profesională, rapoartele de

evaluare ale petentei, fise de post, note explicative privind asumarea unei erori umane, dovada operațiunii, decizie de transfer șef serviciu, proces verbal de verificare dosare, declarații de martor și un tabel cu membrii de sindicat care își exprimă susținerea față de reclamată etc. (filele 158-190 la dosar și 204-212).

65.În notele scrise reclamata menționează faptul că acuzațiile petentei la adresa ei sunt nejustificate și tendențioase, aceasta dorind cu orice preț să îi vatăme imaginea în fața șefilor ierarhici de la aparatul central APIA, în fața colegilor de birou, precum și în fața fermierilor cu care lucrează. Aceasta arată că pentru toate acuzațiile și înscrisurile pe care petenta le-a depus, a fost deja cercetată disciplinar fără a i se aplica vreo sancțiune și fără a se constata vreo abatere disciplinară în sarcina ei.

66.În susținerea celor menționate în notele scrise, reclamata a comunicat la dosar Raportul comisiei de disciplină desemnată în cadrul APIA CJ Brașov, în care se constată faptul că nu s-a putut dovedi că faptele sesizate constituie abateri disciplinare ale șefului de serviciu (filele 230-231 la dosar).

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

67.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.”

Art. 53 - Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți:

„(1) Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.

(2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.”

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

Art. 2 alin. (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. 5

„Diferența de tratament bazată pe o caracteristică legată de criteriile prevăzute la art. 2 alin. (1) nu constituie discriminare atunci când, în temeiul naturii activităților ocupaționale sau al contextului în care acestea se desfășoară, o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională reală și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința proporțională.

Art. 8 alin. (2)

Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea ocupării unui post prin anunț sau concurs, lansat de angajator ori de reprezentantul acestuia, de apartenența la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, de vârstă, de sexul sau orientarea sexuală, respectiv de convingerile candidaților, cu excepția situației prevăzute la art. 2 alin. (9).

Art. 2 alin (9)

Măsurile luate de autoritățile publice sau de persoanele juridice de drept privat în favoarea unei persoane, unui grup de persoane sau a unei comunități, vizând asigurarea dezvoltării lor firești și realizarea efectivă a egalității de șanse a acestora în raport cu celelalte persoane, grupuri de persoane sau comunități, precum și măsurile pozitive ce vizează protecția grupurilor defavorizate nu constituie discriminare în sensul prezentei ordonanțe.

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.”

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.”

În analiza excepțiilor invocate

68. Excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, pe motiv că CNCD nu se poate pronunța cu privire la obligarea în solidar a celor două părți reclamate la plata cheltuielilor de judecată și a daunelor morale în cuantum de 50.000 euro.

69. 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.

70. În dezbaterile privind analiza excepției, examinând conținutul petiției, solicitările părților, înscrisurile depuse la dosar, legislația aplicabilă și practica abordată în situații similare, Colegiul director urmează a admite excepția invocată în procedură constatând că obligarea părților reclamate la plata cheltuielilor de judecată și a daunelor morale intră în atribuțiile instanței de judecată.

71. Ca urmare, Colegiul director admite excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru obligarea părților reclamate la plata cheltuielilor de judecată și a daunelor morale.

72. 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.

Principiile de analiză

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

74. 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

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

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

- 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.

76.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.

77.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

78.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

79.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 aceluși scop sunt adecvate și necesare – justificarea obiectivă se aplică doar în cazul criteriului vârstei.

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

81.Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al OG

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

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

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 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).

82. 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).

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

84. 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).

85. 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).

86. 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.

87. 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.

88. 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).

89. 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.

Aplicarea principiilor de mai sus la obiectul prezentei plângeri

90. În fapt, se reține că, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare asupra petentei, petenta relevând o situație la care a fost supusă la locul de muncă, aceasta reclamând hărțuirea la locul de muncă și un tratament discriminatoriu pe criteriile handicap și gen. Colegiul director este chemat să analizeze, potrivit obiectului petiției și a înscrisurilor depuse la dosarul cauzei, în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și pot aduce atingere drepturilor recunoscute de lege, prin manifestări și atitudini care pot crea un cadru de inegalitate.

91. În drept, Colegiul director se raportează la actul 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 OG nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează, în strânsă legătură, în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al OG nr.137/2000, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și, subsecvent, elementele faptelor prevăzute și



sanctionate 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 sanctionate de către OG nr. 137/2000, republicată.

92. În considerarea incidenței obiectului petiției la câmpul de aplicare al OG nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat 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. Actul de soluționare al unui conflict corelativ dispozițiilor OG nr. 137/2000 republicată este emis de o autoritate administrativă investită, prin lege organică, cu atribuții de jurisdicție administrativă specială (CNCD), iar actul *per se* este susceptibil de a fi atacat în contenciosul administrativ general, sub cenzura instanțelor judecătorești.

93. De asemenea, Colegiul director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

94. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, *principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.*

95. Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării astfel cum este reglementată de articolul 2, alin.1 din OG nr.137/2000 republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din OG 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* din cauza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

96. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din OG nr. 137/2000, relativ la definiția discriminării, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2, alin.1 din OG nr.137/2000. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei

discriminate tocmai din cauza apartenenței acestora la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, 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. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al OG nr. 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petentă (reclamant) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).

97. 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).

98. Colegiul director este chemat să analizeze dacă în cazul semnalat de petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus din cauza unui 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. Condiția criteriului, 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.

99. Petenta a invocat criteriile handicap și gen, afirmând că a fost creată pentru ea o situație de inferioritate care a generat un cadru ostil și intimidant, aceasta apreciind că i-au fost încălcate drepturile recunoscute de lege și i-a fost aplicat un tratament discriminatoriu prin condițiile impuse la locul de muncă, fiindu-i respinsă cererea privind mutarea într-un alt departament din cadrul instituției și totodată, fiind hărțuită de către conducerea instituției.

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

101. Colegiul director reține că partea reclamată i-a comunicat în scris petentei faptul că, luând act de înscrisurile înaintate de aceasta către instituției, prin care instituția este obligată la respectarea gradului de handicap stipulat în certificatele medicale, și având în vedere faptul că toate mișcările de personal s-au desfășurat cu respectarea strictă a cadrului legal incident, în urma unei analize punctuale efectuate la nivelul conducerii instituției, se apreciază că nu există compatibilitate cu activitățile specifice ce fac obiectul Serviciului control pe teren, serviciu unde petenta solicitase mutarea. În acest sens se observă intenția conducerii instituției de protejare a angajatei în acord cu recomandările medicului specialist deoarece, în urma analizei, s-a concluzionat că între persoana cu handicap și munca pe care o presupune activitatea din cadrul acestui serviciu există o lipsă de compatibilitate.

102. De asemenea, se observă faptul că, pentru menținerea unui rol echilibrat și pentru a nu priva petenta de mutarea definitivă cu repartizarea postului corespunzător funcției deținute de funcționarul public, conducerea instituției a identificat și a oferit angajatei alternativa de a efectua o mutare definitivă cu repartizarea postului corespunzător funcției deținute în cadrul Centrului local Codlea, decizia de a accepta mutarea aparținând petentei, care urma să comunice dacă agreează soluția propusă și își exprimă acordul pentru această mutare.

103. Astfel, având în vedere solicitările petentei, precum și faptul că nu erau posturi vacante la Serviciul control pe teren, i s-a oferit petentei variantă alternativă, cu menținerea postului deținut și respectarea drepturilor bănești câștigate. În acest sens nu se poate confirma refuzul conducerii instituției la cererea petentei și nu se poate aprecia faptul că aceasta a restrâns angajatei dreptul de a beneficia de o mutare definitivă pe un post corespunzător funcției deținute, alternativa oferită angajatei putând răspunde solicitării acesteia, conducerea apreciind că este oportună și în beneficiul petentei.

104. În consecință, condițiile specifice anunțate de partea reclamată în vederea mutării petentei pe un alt post sunt permise cu respectarea legislației în domeniu pe considerentul că reprezintă o măsură justificată, reală și determinantă. Mutarea unui funcționar public de pe un post pe alt post se poate face, potrivit legii, cu respectarea unor criterii ce se circumscriu teoriei drepturilor castigate și anume menținerea nivelului de salarizare, a clasei și a gradului profesional avute anterior. Nu suntem în ipoteza unui caz de discriminare în condițiile în care, *în vederea soluționării favorabile a solicitării angajatei, în cazuri temeinic justificate, mutarea definitivă a unui funcționar public de execuție se poate dispune de conducătorul autorității sau instituției publice, motivat, cu repartizarea postului*

*corespunzător funcției deținute de funcționarul public și cu acordul scris al funcționarului public, în măsura în care nu este afectată organigrama instituției publice.*⁴

105. Din coroborarea tuturor elementelor prezentate Colegiul director constată că, în prezența speță, aspectele identificate nu conduc la aprecierile că partea reclamată a manifestat o conduită discriminatorie la adresa petentei, neacceptarea de a efectua mutarea petentei la Serviciul control pe teren fiind o măsură justificată obiectiv atât pentru siguranța muncii deoarece, prin natura cerințelor profesionale, conducerea a avut în vedere evitarea pentru angajată a unor incidente medicale care ar fi putut să apară în cursul efectuării activității, cât și repartizarea pe un post corespunzător funcției deținute, repartizare validă fără afectarea organigramei instituției ce ar fi trebuit să fie supusă unor modificări.

106. Având în vedere cele expuse, Colegiul director apreciază că aspectele sesizate nu pot conduce la situația în care să se constate că sunt îndeplinite condițiile necesare pentru ca elementele să fie calificate ca fiind susceptibile de discriminare. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform prevederilor OG nr.137/2000. În legătură cu aspectele privind felul și siguranța muncii, măsura este justificată obiectiv.

107. Colegiul director mai reține că, în lumina art. 20, alin. 6 din OG nr. 137/2000, în materia discriminării sarcina probei este împărțită în sensul că petentei îi revine sarcina să dovedească existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări. Având în vedere cele de mai sus, și analizând înscrisurile aflate la dosar și susținerile părților, Colegiul director reține că probele nu sunt concludente cu privire la afirmațiile reclamanților la adresa petentei.

108. Manifestările reclamate de petentă sunt relatate în obiectul petiției ca fiind expresii și afirmații jignitoare ale părților reclamate la adresa sa pe motiv că petenta este femeie. Petenta nu probează acuzele aduse părților reclamate, menționează doar o serie de momente care au generat conflicte verbale între ea și reclamate în contextul desfășurării activității la locul de muncă. În ceea ce privește probele depuse la dosar, Colegiul director apreciază că nu pot fi probate persoanele și vocile acestora din fundalul audio, probele neputând fi concludente în soluționarea cazului relatat de petentă atâta timp cât acestea nu sunt identificate ca aparținând persoanelor reclamate. În lipsa unui transcript integral al înregistrărilor depuse la dosar, din extrasele anumitor mesaje scrise și al unor înregistrări se poate observa că nu reiese comportamentul hărțuitor al părților reclamate la adresa petentei ci se evidențiază referirile petentei cu privire la faptul că aceasta este hărțuită.

109. Referindu-ne la afirmații care pot face obiectul unor plângeri deduse soluționării, astfel cum Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a statuat în jurisprudența sa, este necesară constatarea existenței/inexistenței afirmațiilor precum și examinarea întregului complex de împrejurări în care cuvintele au fost rostite. Atunci când CNCD este sesizat cu privire la conținutul unor acte sau fapte care îmbracă forma unor afirmații exprimate prin cuvinte, obiectul dedus soluționării petiției este circumscris analizei afirmațiilor în cauză, ceea ce presupune, în prima instanță, constatarea existenței afirmațiilor și în ultimă instanță constatarea conținutului afirmațiilor sub aspectul incidenței sau nu a prevederilor OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

⁴ OUG nr. 507/2019 privind Codul administrativ, art. 507, alin (6)

110. Or, în raport de susținerile petentei și de înscrisurile și probele audio depuse la dosar de către aceasta, Colegiul director este de opinie că, în prezenta speță, nu pot fi reținute mijloace probatorii de natură a reține prezumția săvârșirii unei discriminări împotriva petentei pe considerentul că aceasta este femeie. Trebuie subliniat faptul că în sarcina petentei cade obligația de a proba săvârșirea unor fapte de discriminare, fapte probate la nivel de certitudine. Din plângerea petentei rezultă faptul că a existat un comportament lipsit de respect al părților reclamate, fără a se putea proba la nivel de certitudine un comportament discriminatoriu la adresa petentei. Petenta nu face dovada afirmațiilor și a remarcilor ofensatoare la adresa sa, pe criteriul handicap sau de gen, pe care le invocă în petiție.

111. Așadar, Colegiul director consideră că, în prezenta speță, nu sunt prezente indicii de natură a prezuma că un criteriu interzis stipulat de art. 2, alin. (1) a constituit o faptă de discriminare săvârșită de către părțile reclamate. Nu se pot reține probe concludente pentru a se confirma limbajul menționat de petentă în sesizare și pentru a dovedi cele expuse și susținute de acesta, care sa conducă la o faptă de discriminare a petentei din partea părților reclamate.

112. În ceea ce privește diferendele profesionale, Colegiul director apreciază că situația prezentată de petentă prezintă un grad de subiectivitate referitor la manifestarea unui tratament diferit prin aplicarea unor măsuri restrictive asupra ei, mărturia putând fi subiectivă în relatarea situației reclamate. Petenta a afirmat că a fost creată pentru ea o situație de discriminare, care a generat un cadru ostil și degradant, având ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor recunoscute de lege, petenta apreciind că intenția de a nu se lua act de solicitările sale este una nerezonabilă și discriminatorie la adresa ei, considerându-se hărțuită la locul de muncă.

113. Colegiul director apreciază că acele criterii identificate de petentă nu au stat la baza climatului dintre părți, presupus ostil, aspectele invocate de petentă în plângerea sa prezentând anumite inconveniente cu privire la modalitatea în care s-au desfășurat raporturile de muncă, precum și nemulțumirile petentei legate de refuzul mutării și postul oferit în urma solicitării sale de a fi mutată în cadrul altui serviciu. Acțiunea discreționară a părților reclamate pe motiv că petenta este femeie sau din cauza handicapului, nu se confirmă. După cum se poate constata, petenta nu prezintă faptele concrete săvârșite de părțile reclamate, care să permită dovedirea existenței unei discriminări pe criteriile invocate și nu se prezintă nicio situație care să poată fi comparată cu cea prezentată de petentă, în care să se fi aplicat un tratament diferit luându-se o anumită măsură asupra ei în considerarea criteriilor menționate.

114. De asemenea, se poate observa că petenta a formulat o sesizare către Comisia de disciplină a instituției, din raportul Comisiei de disciplină desemnată în cadrul APIA Centrul Județean Brașov reieșind faptul că nu se confirmă săvârșirea unei abateri disciplinare a doamnei M.L.C (reclamata 2 din prezenta cauză) numită în funcția publică de conducere șef serviciu al Serviciului autorizare plăți din cadrul APIA Centrul Județean Brașov, sesizarea fiind clasată. De altfel din Raportul comisiei de disciplină din cadrul APIA București, raport prin care s-a clasat sesizarea, reiese de asemenea, că nu s-a confirmat săvârșirea vreunei abateri disciplinare în sarcina directorului executiv (reclamatul 1 din prezenta cauză) la adresa funcționarului public în cadrul APIA CJ Brașov.

115. Din susținerile petentei nu reiese că sunt îndeplinite condițiile pentru existența unei discriminări pe criteriile gen și handicap și nu rezultă existența unei legături de cauzalitate între criteriile invocate și faptele semnalate în sarcina părților reclamate. Pentru a se crea o legătură de cauzalitate între măsurile luate de reclamate și criteriile invocate este necesar a se identifica care a fost modalitatea efectivă în care petenta ar fi fost discriminată ori tratată într-un mod diferit pe criteriile invocate, urmând a se dovedi existența unui astfel de tratament diferențiat pe care l-ar fi primit din partea părților reclamate pe motiv că este femeie sau pe criteriul handicap. În speță nu este identificat în mod concret în ce sens sunt îndeplinite condițiile unei fapte ce s-ar putea circumscrie prevederilor OG nr. 137/2000, republicată.

116. Din acest punct de vedere se impune a se preciza că persoanele juridice, furnizorii de servicii, inclusiv instituțiile publice și autoritățile, trebuie să manifeste exigență și preocupare, având în vedere importanța respectării principiul nediscriminării. Or, aceștia trebuie să aibă în vedere această exigență pentru prevenirea oricăror posibile comportamente discriminatorii deoarece dreptul de a nu fi supus discriminării constituie unul dintre drepturile fundamentale într-o societate democratică, dreptul la egalitate constituind un drept cu aplicare imediată și nu progresivă, având în vedere că discriminarea în sine este un afront adus demnității umane. Tratamentul discriminatoriu are de cele mai multe ori ca scop sau ca efect umilirea, degradarea sau interferența cu demnitatea persoanei discriminate, în mod particular, dacă acest tratament se manifestă în public. Tratănd pe cineva mai puțin favorabil din cauza unor criterii inerente sugerează în primul rând dispreț sau lipsă de respect față de personalitatea sa.

117. Reiterând faptul că 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, Colegiul director constată că, în prezenta speță, nu există legătură de cauzalitate între faptele sesizate și criteriile invocate de petentă, astfel aceste fapte nu reprezintă discriminare, respectiv hărțuire în conformitate cu prevederile art. 2 alin. 1 și alin. 5 din OG nr. 137/2000.

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, republicată, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate nu reprezintă faptă de discriminare conform prevederilor OG nr.137/2000, republicată, nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare:

- Referitor la refuzul de mutare în cadrul altui serviciu, măsura este justificată având în vedere criteriul de dizabilitate.
- Referitor la afirmațiile adresate petentei, nu sunt probe concludente care să poată conduce la stabilirea faptei de discriminare pe criteriul gen.
- Referitor la diferențele profesionale, nu există legătură de cauzalitate între criteriile invocate de petentă (handicap și gen) și faptă.



2. Se va comunica o copie a hotărârii 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 termenul legal de 15 zile de la comunicare, potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și a Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședința de deliberări:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA - Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN– Membru

Redactată și motivată: FL

Data redactării: 08.10.2024

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 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.

