



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 38 din data de 05.02.2025

Dosar nr. 537/2023

Petiția nr. 6313/21.08.2023

Petent:

Părți reclamate:-în continuare R1

Camera Deputaților- în continuare R2

Obiect: petentul, angajat în funcția de consilier în cadrul biroului parlamentar al deputatului (partea reclamată R1), reclamă posibile fapte de discriminare și hărțuire morală la locul de muncă, având în vedere că i se încalcă dreptul la muncă, în sensul că nu i se permite să între în imobilul unde își desfășoară activitatea.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamațiilor

2. cu adresa de corespondență în Bihor.

3. **Camera Deputaților-Parlamentul României**-prin reprezentant legal- cu adresa de corespondență în București str. Izvor nr. 2-4, sector 5.

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, sens în care s-a emis adresa înregistrată sub nr. 8080/18.10.2023, prin care a fost citat petentul și părțile reclamate.

5. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Prin petiția înregistrată sub nr. 6319/21.08.2023, petentul angajat în funcția de consilier în cadrul biroului parlamentar al deputatului (partea reclamată R1), reclamă posibile fapte de discriminare și hărțuire morală la locul de muncă, având în vedere că i se încalcă dreptul la muncă.

7. Petentul arată faptul că relația de muncă a acestuia cu partea reclamată a fost una foarte bună până în data de 31.05.2023, când i s-a cerut verbal să-și depună demisia.
8. Menționează că în data de 31.05.2023, a ajuns la locul de muncă dar nu a putut intra în birou pentru că pe grilajul ușii de acces în birou era un al doilea lacăt suplimentar de la care acesta nu avea cheie. A luat legătura cu partea reclamată, care i-a răspuns printr-un mesaj tip sms cu conținut ostil și jignitor.
9. Acesta menționează că a sunat la Direcția Resurse Umane și i-a informat pe aceștia de comportamentul părții reclamate.
10. Arată că la data de 21.06.2023, în jurul orelor 21:39 a fost sunat de partea reclamată pe aplicația WhatsApp, dar nu i-a răspuns, iar în jurul orelor 22:14, tot prin aceeași aplicație a primit de la partea reclamată R1 o fotografie din fața casei unde locuiește petentul și cu mesajul ” Unde ești? Trebuie să vorbim!”
11. Precizează că, a doua zi a trimis un e-mail către Direcția Resurse Umane a Camerei Deputaților prin care a solicitat să i se comunice cărei structuri din cadrul Camerei Deputaților să se adreseze privind comportamentul ostil al părții reclamate R1 față de acesta, precizând și aspectul intimidant al fotografiei din fața casei de la ora 22:14.
12. Arată faptul că în data de 27.06.2023 a primit din partea părții reclamate R1 o notificare în care i s-a adus la cunoștință că începând cu data de 01.06.2023 a refuzat să își îndeplinească atribuțiile de serviciu și nu s-a prezentat la locul de muncă și i se solicită că începând cu data primirii notificării este așteptat la locul de muncă iar pentru perioada cât a absentat să prezinte documente justificative.
13. În data de 29.06.2023, precizează că a trimis un e-mail Direcției Resurse Umane a Camerei Deputaților prin care a informat faptul că partea reclamată R1 a venit la birou la ora 12:00 însoțit de un bărbat, agent de pază la o firmă la care anterior partea reclamată R1 fusese administrator și a refuzat să-i dea o cheie de la cel de-al doilea lacăt suplimentar și condica de prezență. De asemenea, a informat că partea reclamată R1 l-a jignit de față cu bărbatul care a venit cu el la birou și că îi este teamă să mai vină la birou.
14. Arată faptul că s-a primit răspuns la acest e-mail în care se i comunica faptul că angajatorul, respectiv Camera Deputaților, nu are obligații privind organizarea muncii și că accesul la locul de muncă, organizarea muncii și stabilirea programului de muncă reprezintă prerogativa deputatului.
15. Menționează că urmare a refuzului de a-i da o cheie de la cel de-al doilea lacăt suplimentar, de a-i da condica de prezență și de a nu mai comite acte de hărțuire morală la locul de muncă prin conduita ostilă și intimidantă față de acesta, partea reclamată îi încalcă dreptul la muncă.
16. Precizează faptul că nu i-au fost virate drepturile salariale pe luna august și i s-a comunicat de la Direcția Juridică din cadrul Camerei Deputaților că din evidenta timpului lucrat și de odihnă întocmit de biroul parlamentar a rezultat că nu a avut nicio zi lucrată în luna iunie. Totodată i s-a adus la cunoștință că este cercetat disciplinar.
17. Petentul precizează că începând cu luna iunie 2023 nu i s-au mai acordat drepturile salariale, deoarece partea reclamată R1 a întocmit în mod mincinos foile de prezență privind persoana acestuia cum că ar fi absentat de la locul de muncă, în fapt acesta refuzând să-i pună la dispoziție atât condica de prezență, cât și o cheie de la cel de-al doilea lacăt de pe grilajul ușii de acces în biroul parlamentar.
18. Petentul în susținerea probatoriului depune înscrisuri la dosarul cauzei.

19. Petentul depune la dosarul cauzei note scrise și înregistrate sub nr. 9038/13.11.2023 în care solicită constatarea nevalidității punctului de vedere al părții reclamate R2, întrucât acesta nu este semnat de către reprezentantul legal-Secretarul General. Totodată specifică că partea reclamată R2 este într-o eroare când menționează că între cei doi, petent și partea reclamată R2 nu există nicio relație contractuală.

20. Arată faptul că partea reclamată R2 a dispus nelegal cercetarea disciplinară și îi încalcă dreptul la muncă.

21. Petentul depune la dosarul cauzei concluzii scrise înregistrate sub nr. 653/23.01.2024 și sub nr. 728/25.01.2024, în care arată faptul că în notele scrise, depuse de partea reclamată R1 sunt doar niște afirmații și acuzații neverosimile, acestea fiind simple plăsmuri în încercarea de a se sustrage răspunderii contravenționale.

Sușinerile părților reclamate

22. Partea reclamată R1, depune la dosarul cauzei note scrise, înregistrate sub nr. 8804/06.11.2023, în care precizează faptul că petentul a refuzat să își mai îndeplinească atribuțiile de serviciu stabilite în fișa postului și a întreprins o serie de acțiuni care au afectat grav atât activitatea și imaginea angajatorului cât și a biroului de parlamentar.

23. Precizează că petentului, deși i-au fost puse la dispoziție permanent chei de acces cât și codul de la alarma, acesta a refuzat să comunice cu angajatorul și colegii de la biroul parlamentar, acesta manifestând și anterior acestei situații o atitudine necorespunzătoare față de angajator, un comportament violent verbal atunci când i se atrage atenția asupra neîndeplinirii unor sarcini de serviciu.

24. Arată faptul că la data de 27.06.2023, i-a solicitat petentului printr-o notificare să își reia activitatea și să prezinte documente justificative pentru perioada absentată.

25. Precizează că în urma notificării, petentul s-a prezentat la biroul parlamentar, însă nu pentru a-și relua activitatea ci a manifestat o serie de acțiuni provocatoare, filmând diverse documente confidentiale și aruncând amenințări cu procese și plângeri penale.

26. Partea reclamată menționează că acțiunile petentului sunt defăimătoare și intolerabile, provocările și injuriile repetate la adresa acestuia cât și a unui alt coleg consilier, agresiunile verbale, faptul că acesta tensionează activitatea în cadrul biroului, agresează cetățenii aflați în audiență, toate au dus la solicitarea constituirii unei comisii disciplinare pentru a analiza conduita petentului ca și salariat.

27. Menționează că nu au existat și nici nu există până în prezent nicio acțiune de hărțuire morală la locul de muncă, dimpotrivă comportamentul petentului a fost unul hărțuitor atât față de colegii de birou cât și de partea reclamată.

28. Partea reclamată R2 în punctul de vedere depus la dosarul cauzei și înregistrat sub nr. 7431/28.09.2023, solicită respingerea petiției ca neîntemeiată, întrucât nu sunt întrunite elementele constitutive ale faptei de hărțuire morală.

29. Arată faptul că nu a îngădit petentului dreptul la un loc de muncă în serviciile Camerei Deputaților, în condițiile în care acesta nu s-a prezentat la vreun concurs pentru ocuparea unui post vacant în serviciile Camerei Deputaților iar angajarea sa la Biroul parlamentar al părții reclamate R1 s-a realizat exclusiv la propunerea deputatului, potrivit art. 38 alin. (9) din Legea nr. 96/2006 privind Statutul deputaților și al senatorilor, norme derogatorii de la dispozițiile imperative ale art. 30 alin. (1) din Codul Muncii.

30. Menționează faptul că petentul face parte din personalul încadrat la birourile parlamentare ale deputaților și beneficiază de un regim juridic, care nu poate fi analizat strict din perspectiva raporturilor juridice de muncă tipice reglementate de Codul muncii, ci trebuie raportate la dispozițiile legale speciale care reglementează Statutul deputaților și senatorilor .

31. Astfel, angajarea personalului birourilor parlamentare ale deputaților și senatorilor se face prin încheierea unui contract de muncă pe durată determinată, la propunerea deputatului sau a senatorului în cauză; drepturile bănești ale persoanelor angajate la birourile parlamentare ale deputaților și senatorilor și alte cheltuieli aferente exercitării mandatului se asigură din suma forfetară pentru cheltuieli de organizare și funcționare a birourilor parlamentare alocată deputatului sau senatorului.

32. Precizează faptul că petentul nu este salariat în cadrul vreunui compartiment din structura organizatorică a serviciilor Camerei Deputaților, ci face parte din categoria personalului contractual angajat de deputați pentru activitatea în circumscripțiile electorale, angajarea realizându-se exclusiv la propunerea deputatului, fără susținerea vreunui concurs sau examen, numărul angajaților pentru activitatea din circumscripțiile electorale, funcțiile și atribuțiile acestora se stabilesc de fiecare deputat și sunt plătite din suma forfetară constituită, lunar, pentru deputatul respectiv.

33. În ceea ce privește cercetarea disciplinară a petentului precizează faptul că aceasta a fost declanșată ca urmare a sesizării deputatului, și nu a condus la aplicarea vreunei sancțiuni disciplinare, nefiind constatată săvârșirea niciunei fapte care să constituie abatere disciplinară, astfel încât nemulțumirile petentului nu au fundament în considerarea regimului juridic derogatoriu aplicabil angajării sale.

34. Arată că este relevant faptul că, contractul individual de muncă pe durată determinată al petentului, contract încheiat în baza art. 38 alin. (9) din Legea nr.96/2006, republicată, norme derogatorii care reglementează angajarea personalului la Birourile parlamentare ale deputaților și senatorilor în vederea exercitării mandatului parlamentar în circumscripțiile electorale.

35. Menționează că în condițiile în care hărțuirea morală constituie o faptă a unui angajat împotriva altui angajat iar răspunderea angajatorului este aceea asigurată la nivelul instituției în privința faptelor pretins discriminatorii săvârșite de angajatul său. Or, partea reclamată R1, nu este angajatul Camerei Deputaților și evident nu putem discuta de relații ierarhice funcționale între deputat și Secretarul general al Camerei Deputaților, și nici de competența legală a acestuia de a verifica activitatea desfășurată de deputați în circumscripțiile electorale pentru exercitarea mandatului de parlamentar, aceștia nefiind în subordinea Secretarului general. Potrivit art 8 alin. (1) din Legea nr. 96/2006 privind Statutul deputaților și al senatorilor, republicată: "Mandatul de deputat sau de senator se supune regimului juridic prevăzut de Constituție și de prezenta lege, completat cu dispozițiile regulamentelor Camerelor Parlamentului."

36. În susținerea probatoriului, partea reclamată R2, depune înscrisuri la dosarul cauzei.

IV. Cadrul legal aplicabil

37. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României

Art. 1

„(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

„(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.”

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.”

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.”

Convenția Europeană a Drepturilor Omului

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, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”

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

Art. 2

„(1) În prezenta ordonanță, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau 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.”

V. Motivele de fapt și de drept

38. În fapt, se reține că petentul, angajat în funcția de consilier în cadrul biroului parlamentar al deputatului (partea reclamată R1), reclamă posibile fapte de discriminare și hărțuire morală la locul de muncă, având în vedere că i se încalcă dreptul la muncă, în sensul că nu i se permite să între în imobilul unde își desfășoară activitatea.

39. În drept, 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.

40.Analizând faptele sesizate în petiție, 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”*.

41.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. 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.

42.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 art. 2 alin.1 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 *expressis 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.

43.Conform art. 2 alin. (5) din O.G. nr. 137/2000, republicată, hărțuirea reprezintă manifestarea oricărui comportament, pe baza unuia dintre criteriile prevăzute de lege, care *„duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”*.

44.În acest sens se poate observa că ambele definiții (*discriminare, hărțuire*) includ elementul criteriului, element care diferențiază o cauză, care cade sub incidența O.G. nr. 137/2000, republicată, de cauzele care au o altă natură juridică (spre exemplu conflictele de muncă). În cazul hărțuirii, raportul de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată este direct, iar acest aspect rezultă din însăși prevederile art. 2 alin. (5) din O.G. nr. 137/2000, republicată. Acest element constitutiv al hărțuirii permite reținerea acelor comportamente care, chiar dacă nu au fost săvârșite cu intenție, produc efectul de realizare al unui cadru definit ca „intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.

45.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.

46. Astfel, pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

- a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoge sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;
- b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;
- c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;

47. Reținând aspectele deduse soluționării, Colegiul director reiterează că un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis, definit de legiuitorul național prin art. 2 alin. (1), textul de lege prezentând sub forma unei enumerări cu caracter determinat criteriul de „rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată”.

48. Conform cauzisticii 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).

49. 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.

50. 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.

51. În privința aspectelor sesizate, Colegiul director reține că petentul deține funcția de consilier, în cardul biroului de parlamentar al părții reclamate, sesizează un cumul de fapte cu caracter hărțuitor, având în vedere acțiunile părții reclamate asupra sa. Din

materialul probator existent la dosarul cauzei, rezultă faptul că toate aspectele semnalate nu pot fi calificate drept fapte de hărțuire, întrucât petentul nu indică un criteriu, care ar avea o legătură de cauzalitate cu faptele reclamate.

52. Raportat la faptele descrise de către petent, Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de hărțuire și reține că, potrivit susținerilor petentului, motivul/criteriul invocat de acesta care a stat la baza comportamentului de hărțuire, nu a fost indicat și nici probat prin materialul probator depus la dosarul cauzei.

53. Din analiza materialului probator existent la dosarul cauzei, nu rezultă faptul că asupra petentului au fost manifestate acțiuni de hărțuire morală la locul de muncă de către partea reclamată R1, i-au fost puse la dispoziție toate resursele logistice în vederea desfășurării activității profesionale, nu i s-a îngădit accesul în interiorul biroului parlamentar. Iar cu privire la cele reclamate de către petent cu privire la acțiunile părții reclamate R2, acestea nu au fundament, întrucât nu există raporturi juridice de muncă între cei doi, petentul era angajat al părții reclamate R1, pe o perioadă determinată, până la sfârșitul mandatului acestuia.

54. Astfel, aspectele reclamate și analizate, precum și susținerile părților reclamate în opinia Colegiului director capătă valențele unui conflict de muncă ce ar putea fi analizat de instanțele de judecată competente, aceste valențe putând fi întrunite din lipsa identificării unui criteriu de discriminare real și determinat.

55. Colegiul director constată că nu se poate reține existența unor fapte de hărțuire în lipsa unui criteriu de discriminare sau hărțuire, care reprezintă un element fundamental pentru ca o faptă să poată fi calificată ca fiind discriminatorie. Or, astfel cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție „O.G. nr. 137/2000 analizează fapte de discriminare care prin criteriile mai sus anunțate n.n. art. 2 alin. (1) se diferențiază de fapte care sunt de natură să producă aceleași consecințe, dar intră sub incidența altor acte normative”¹.

56. În consecință, Colegiul director constată că plângerea nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat direct petentului, în raport cu persoane aflate în situații analoage, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său neputând fi reținut un criteriu de discriminare. Lipsa unui element constitutiv al faptei de discriminare duce în mod direct la inexistența acestei fapte.

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. Nu sunt întrunite elementele constitutive ale unei fapte de discriminare și hărțuire la locul de muncă conform art. 2 alin. (1) și alin. (5) O.G. 137/2000, republicată (lipsa criteriu).
2. 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 la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC - Membru

BABUȘ RADU - Membru

BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA - Membru

GRAMA HORIA - Membru

MOȚA MARIA - Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

SĂVULESCU RADU-COSMIN - Membru

Redactată și motivată M.A.

Data redactării: 21.02.2025

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**