



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 159
Din 03.04.2013

Dosar nr: 531/2012

Petiția nr: 6109/11.12.2012

Petent: C I și C C

Reclamat: C-I S N, directorul general al Direcției Generale de Asistență Socială

E A șef serviciu resurse umane, protecția muncii- securității sănătății în muncă

Obiect: discriminare și hărțuire la locul de muncă din partea conducerii DGAS

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului

1.1.1. I C, cu domiciliul în

1.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

1.2.1. C-I SN, cu domiciliul ales în

1.2.2. E A, cu domiciliul în

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul consideră că din cauza hărțurii și a discriminărilor la care a fost supus la locul de muncă de către directorul general al Direcției Generale de Asistență Socială împreună cu șeful Serviciului Resurse Umane, Protecția Muncii, Securității și Sănătății în Muncă din cadrul aceleiași instituții a fost nevoit să demisioneze.

III. Procedura de citare

3.1. 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.

3.2. Prin intermediul citației cu nr. 6109/09.01.2013 a fost citat petentul pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 28.01.2013, la sediul CNCD. La termen, petentul a fost prezent.

3.6. Prin citațiile înregistrate cu nr. 74/09.01.2013 și nr. 74/09.01.2013 au fost citate C-I S N și E A pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 28.01.2013, la sediul CNCD. La termen părțile reclamate au fost prezente.

3.7. În cadrul audierilor din data de 28.01.2013 părțile au depus documente la dosarul cauzei.

3.8. Procedura de citare a fost legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Petentul a fost angajatul Direcției Generale de Asistență Socială (DGAS) în funcția de **inspector de specialitate cu atribuții de securitate și sănătate în muncă**. În urma presiunilor psiho-profesionale la care a fost supus de directorul general al Direcției și de șeful Serviciului de Resurse Umane, Protecția Muncii, Securității și Sănătății în Muncă (SRUPMSSM) a fost nevoit să solicite încetarea contractului individual de muncă în data de 12.11.2012, solicitare materializată prin Decizia nr. 756/22.11.2012. Contractul său de muncă a încetat în data de 23.11.2012.

4.1.2. Domnul I C a fost citat în fața Comisiei de cercetare disciplinară de două ori, o dată în perioada concediului medical și altă dată în perioada concediului de odihnă, fiind sancționat fără o cercetare prealabilă – sancțiunea i-a fost retrasă printr-o decizie de revocare adusă la cunoștința sa, la domiciliu, la câteva zile după depunerea cererii de încetare a contractului său de muncă.

Doamna director general al DGAS -C-I S N a folosit Comisia de cercetare disciplinară în folosul său în mod discreționar și abuziv pentru a scăpa de acei angajați considerați în opinia sa atipici și incomozi. Unul din pretextele care au stat la baza înlăturării lor din DGAS, în opinia doamnei director, a fost acela că a considerat inadmisibil ca soțul și soția să lucreze în același compartiment. Deși petentul și soția sa erau singurii angajați specializați în domeniul de securitate și sănătate în muncă și de prevenire și stingere a incendiilor din întreaga instituție, cu mult sub numărul de personal prevăzut de cerințele legale, acest aspect nu a contat în opinia doamnei director, aceasta refuzând de nenumărate ori să dea curs solicitărilor sale de a înființa un serviciu de securitate și sănătate în muncă. Obligația de a înființa această structură a fost semnalată ulterior și de organele de control ale Inspectoratului Teritorial de Muncă

Un alt motiv pentru care s-a dorit înlăturarea sa a constatat în faptul că, prin natura sarcinilor de serviciu, a semnalat în mai multe rânduri șefului său vicii de procedură evidente sau nereguli în derularea contractelor încheiate cu furnizori externi, solicitând totodată rectificarea acestora și nefiind de acord cu modalitățile de lucru nefirești și nelegale ale conducerii care deveniseră practici.

Un alt exemplu de hărțuire din partea conducerii îl reprezintă faptul că în timpul concediului medical a fost indus în eroare și a semnat un tabel nominal, spunându-i-se că este numit în Comisia de casare a obiectelor de inventar, ca ulterior, să constate că semnase în calitate de președinte de comisie confirmarea anumitor casări efectuate și înregistrate cu proces verbal încheiat. Cu toate că a fost asigurat că nu are niciun motiv de îngrijorare și să lase lucrurile așa cum au fost stabilite de conducere pentru a nu avea probleme, a solicitat să fie șters din acel proces verbal.

Atât dumnealui cât și soției sale nu li s-a efectuat controlul medical la revenirea din concediu medical, în conformitate cu prevederile legale.

4.1.3. Petentul a precizat că și soția sa a beneficiat din partea conducerii Direcției Generale de Asistență Socială de un tratament asemănător.

4.1.4. Scopul memoriului îl reprezintă dorința de a sublinia managementul defectuos al conducerii DGAS, profilul moral inadecvat și abuzul de funcție, manifestat de conducerea instituției împotriva acelor angajați considerați incomozi, prin metode de discriminare și hărțuire agresivă repetată cu impact evident asupra demnității, stării de

sănătate fizică și psihică, precum și îngrădirea dreptului la muncă. Metodele nefirești folosite de conducere în atingerea scopului:

- amenințarea permanentă cu destructurarea serviciului de securitate și sănătate în muncă la adresa situației și poziției sale profesionale în contextul relațiilor de muncă – amenințare verbală și în scris;

- intimidarea și amenințarea repetată cu pierderea locului de muncă sau cu intrarea sa forțată în concediu fără salariu - amenințare verbală și în scris;

- discriminarea prin tratarea diferențiată a sa în comparație cu alte persoane, aflate într-o situație similară în care trasarea de sarcini erau identice, dumnealui fiind singurul cercetat și sancționat;

- subminarea autorității profesionale și obstrucționarea sa prin trasare de sarcini în exces sau cu rol de destabilizare și lipsa aprecierii muncii și a efortului depus;

- izolarea sa pe plan profesional, disprețul ostentativ afișat nu de puține ori la adresa aspectului său fizic și ținutei vestimentare precum și supravegherea excesivă și permanentă în scopul de a crea asupra sa o presiune psihică inconfortabilă;

- hărțuirea repetată prin agresivități verbale și non-verbale precum și lansarea de zvonuri răuvoitoare la adresa compartimentului și stării sale de sănătate fizică și psihică, cu un puternic impact emoțional;

- compromiterea viitorului său profesional prin sancțiuni de natură să afecteze calificativul evaluării performanțelor sale profesionale anuale și implicit o potențială promovare în funcție;

- trasarea prin dispoziții verbale și scrise de sarcini contradictorii, contrar prevederilor legale precum și refuzul de a-i stabili în fișa postului atribuțiile funcției exercitate conform standardelor ocupaționale;

- refuzul de a i se efectua controlul medical de medicina muncii la reluarea activității, obligatoriu din punct de vedere legal, de a se menționa în dosarul medical afecțiunile dobândite anterior, precum și omisiunea de a înregistra, raporta și declara boala profesională;

- abuzul de funcție din partea șefului său și a directorului general prin acțiuni de hărțuire indirectă și directă, chiar distrugere de documente, care au condus iremediabil la îmbolnăvirea sa gravă;

- munca forțată sub amenințarea pierderii locului de muncă și implicit a unicei surse de venit în asigurarea existenței, în perioada de refacere a capacității de muncă – în timpul concediului medical.

4.1.5. În cadrul audierilor din data de 28.01.2013, domnul C I a susținut că acțiunile întreprinse de conducerea DGAS au la bază două criterii: **vârstă și boală**. Petentul a susținut că deși domnul V P s-a aflat într-o situație similară în ceea ce privește neîndeplinirea sarcinilor de serviciu, a fost favorizat de către conducerea instituției, prin neconvocarea în cadrul Comisiei de Disciplină, datorită faptului că este tânăr și sănătos.

4.1.6. Prin Adresa înregistrată cu nr. 651/04.02.2013 domnul C I a formulat concluzii scrise cu privire la punctele de vedere ale părților reclamate, reiterând aspectele prezentate în memoriul său.

4.2. Susținerile doamnei A E

4.2.1. Doamna A E solicită respingerea acțiunii petentului ca fiind nefondată pentru motivul că faptele invocate de domnul C I nu sunt reglementate de legislația împotriva discriminării.

4.2.2. Este Șeful Serviciului Resurse Umane, Protecția Muncii, Securității și Sănătății în Muncă din luna august 2010, ca urmare a vacantării temporare postului. Din data de 05.01.2011, ca urmare a dobândirii unui sediu nou al instituției și implicit a unui spațiu mai mare, și-a desfășurat activitatea în același birou cu petentul.

4.2.3. În cursul anului 2012, domnul C I nu a fost prezent la locul de muncă în perioadele 14.02.2012-15.08.2012 și 05-31.10.2012, acesta beneficiind de concedii medicale. Începând cu data de 01.11.2012 petentul nu s-a mai prezentat la locul de muncă.

4.2.4. Doamna C C nu a fost prezentă la locul de muncă în perioada 19.01.2011-31.07.2012, acesta beneficiind de concediu medical.

4.2.5. Soților C li s-a efectuat controlul medical la revenirea din concediu medical, așa cum reiese și din Fișele lor de aptitudini.

4.2.6. Doamna C C și domnul C I au avut de-a lungul timpului multiple conflicte cu angajatorul, așa cum reiese și din documentația aflată la dosarele personale ale dumnealor, chiar dacă au beneficiat de cursuri de calificare, plata cursurilor unei instituții de învățământ superior și promovări. Atitudinea lor față de colegi a fost în majoritatea timpului una de nemulțumire, superioritate, având deseori manifestări violente față de aceștia.

4.3. Susținerile doamnei C I S N, directorul DGAS

4.3.1. Doamna C I S N consideră că aspectele prezentate de domnul C I în memoriul său nu pot fi încadrate în O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. În schimb, aceasta susține că plângerea petentului este plină de inadvertențe, minciuni și calomnii la adresa personalului DGAS.

4.3.2. Doamna C C și domnul C I nu se află la prima acțiune de acest gen. În perioada 2001-2006, fiind angajații Cantinei Centrale de Ajutor Social din cadrul DGAS, au întreprins o acțiune similară împotriva conducerii și colegilor din acea unitate, motivele invocate fiind similare (muncă prea grea, colegii nu-i respectă, nimeni nu-i ajută să-și îndeplinească sarcinile de serviciu, conducerea îi hărțuiește, etc.), reclamând aceste lucruri la toate instituțiile de monitorizare din acea perioadă, lipsind perioade lungi de la locul de muncă și invocând permanent o mare conspirație la nivel de unitate împotriva familiei lor.

4.3.3. În cursul anului 2012 domnul C I a beneficiat de 182 zile de concediu medical ceea ce dovedește prezența sa redusă la locul de muncă. Pentru a nu fi pensionat pe caz de boală, acesta a avut mereu grijă să întrerupă concediul medical cu concediu de odihnă ca apoi să prezinte din nou concedii medicale. Faptul că petentul susține că datorită hărțuirii, victimizării și discriminării la care ar fi fost supus de către dumneai și personalul DGAS ar fi suferit traume psihice e contrazis de faptul că domnul C I se află din anul 2001 în evidența C.D.T. Dr. G – Secția Psihiatrie, ca având tulburări psihice majore, și deci, nu poate invoca boală profesională.

4.3.4. Cu privire la rechemarea din concediul medical, invocată de petent în plângerea sa, doamna C I S N susține că este o afirmație mincinoasă, rechemarea putându-se face doar în cazul în care persoana se află în concediu de odihnă și numai dacă condițiile o impun. Domnul C I nu poate face dovada că s-ar fi aflat la locul de muncă pe parcursul a 18 zile de concediu medical așa cum susține în plângerea sa.

4.3.5. Numărul total al lucrărilor domnului C I în perioada 2008-2012 este de 17, în timp numărul mediu de lucrări efectuate de un inspector de specialitate este de aproximativ 172 pe an. În cadrul Serviciului Resurse Umane, Protecția Muncii, Securității și Sănătății în Muncă, doamna C C și domnul C I îndeplineau atribuțiile legate de protecția muncii, conform fișelor de post. Deși structura și modul de organizare al Serviciului Resurse Umane, Protecția Muncii, Securității și Sănătății în Muncă corespund legislației în vigoare, domnul C I a solicitat în decursul anilor 2010-2012 în 90% din lucrările sale ca securitatea muncii să devină serviciu separat, condus de către dumnealui. Întrucât DGAS se află în subordinea, acesta este singurul în măsură să aprobe sau nu organigrama unei instituții deci și înființarea unui serviciu.

4.3.6. În urma unui accident de muncă petrecut în luna august 2012 a avut loc la sediul DGAS un control al ITM. Inspectorul de muncă a constatat că persoanele desemnate să se ocupe de protecția muncii se află în concediu medical și a recomandat numirea unei alte persoane în acest scop. În consecință, l-a desemnat pe domnul V P, angajat al DGAS, în funcția de inspector, și nicidecum de șofer personal, să suplinească atribuțiile celor doi, pe perioada lipsei acestora de la locul de muncă. Totodată, inspectorul de muncă a constatat că formularele care trebuie să existe într-o instituție publică pentru fiecare angajat în domeniul protecției muncii și care intrau în atribuțiile familiei C, lipseau cu desăvârșire. În urma unei ședințe pe această temă cu doamna A E și cu domnul C I s-a convenit ca această problemă să fie rezolvată într-o formă etapizată. Petentul s-a prevalat de sarcinile primite obiectând că nu sunt în scris, iar în momentul în care acest lucru s-a întâmplat nu le-a dus la îndeplinire. Din cauza faptului că a îndrăznit să-i ceară acestuia un raport scris cu privire la neîndeplinirea sarcinilor trasate, relația cu familia C s-a deteriorat devenind în același timp ținta blestemelor, injuriilor și calomniilor acesteia. Pe cale de consecință a solicitat în scris Comisiei de Disciplină să analizeze comportamentul celor doi angajați ai DGAS.

4.3.7. Pentru Comisia de Disciplină au fost convocați atât soții C cât și dumneai și alți colegi. Între timp, petentul și soția sa nu mai vin la serviciu, fără a anunța în acest sens, ceea ce a dus la convocarea Comisiei de Disciplină conform Regulamentului DGAS pentru absențe nemotivate. Doamna C C și domnul C I nu au anunțat că au concediu medical, nu și-au anunțat lipsa din instituție, nu au răspuns la telefoanele de domiciliu și mobile declarate la locul de muncă. După emiterea sancțiunii de către Comisia de Disciplină pentru neprezentarea la serviciu familia C a anunțat că de fapt ei au concediu medical pentru perioada în care au lipsit din instituție, ceea ce a condus, în mod firesc, la revocarea sancțiunii.

4.3.8. În cadrul audierilor din data de 28.01.2013, doamna C I S N a susținut că cele două criterii invocate de domnul C I (vârstă și boală) că ar sta la baza acțiunilor discriminatorii ale conducerii DGAS la adresa sa și a soției sale nu se adevăresc. În acest sens se face referire la faptul că în cadrul DGAS există foarte mulți angajați de vârstă soților C și de asemenea lucrează numeroși salariați care au probleme de sănătate. Niciunul dintre aceștia nu s-a plâns că ar fi discriminați, hărțuiți sau victimizați de către conducerea DGAS. Domnul C I nu a contrazis afirmațiile doamnei C I S N.

În fapt, Colegiul reține că petentul se plânge de o serie de acțiuni, numite de acesta de hărțuire și discriminare ale conducerii DGAS, față de petent și de soția acestuia, acțiuni care au stat la baza deciziei acestuia de a demisiona.

În drept, Colegiul director respinge petiția doamnei C C, deoarece conform art 10 alin 2 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, " Când petiția este formulată prin reprezentant, se va alătura înscrisul doveditor al calității sale", iar aceasta nu a depus la dosar niciun act de reprezentare și nici nu a semnat petiția.

Sub aspectul incidenței preverilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul 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 O.G. nr.137/2000, republicată. 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 datorită apartenenței acesteia 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 Ordonanței 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 reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).

Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis. În ceea ce privește existența acelei legăturii de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

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.

În speța de față, Colegiul director reține că petentul susține că este discriminat și hărțuit de conducerea DGAS și astfel a fost nevoit să demisioneze

Colegiul director al CNCD analizează actele de la dosar, precum și punctele de vedere oficiale ale conducerii și reține faptul că petentul a avut de-a lungul timpului multiple conflicte cu angajatorul, deși petentul a beneficiat de cursuri de calificare, plata cursurilor unei instituții de învățământ superior și promovări, toate făcute de angajator.

O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții:

- Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (în cazul de față nu se poate reține un tratament de deosebire, restricție sau preferință, aplicat petentului de către conducerea DGAS)
- Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: *rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.* (în cazul de față se reține ca și criterii invocate de petent – boala și vârsta)
- Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept

recunoscut de lege; (în cazul de față nu există drept încălcat, petentul nu a demisionat, raportul de muncă al petentului a fost încheiat cu acordul părților, nu având la bază concedierea)

- Tratatul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

În speța de față nu se poate reține elementul de legătură între criteriile invocate de petent și demisie, deoarece se reține că încheierea contractului de muncă între angajat și angajator a fost prin acordul ambelor părți, nu prin demitere.

Coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea, astfel cum este formulată, 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 petentei, în raport cu persoane aflate în situații analoge, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

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 7 voturi pentru și 2 voturi împotriva** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Faptele prezentate nu sunt fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată
2. Clasarea dosarului;
3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;
4. O copie a hotărârii se va transmite 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, 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

BERTZI Theodora- Membru

CAZACU Ioana – Membru

HALLER Istvan- Membru

JURA Cristian – Membru

LAZĂR Maria - Membru

PANFILE Anamaria - Membru

STANCIU Claudia Sorina – Membru

VASILE Alexandru - Membru

Data redactării: 12.04.2013

**Motivele de fapt și de drept redactate de Anamaria Panfile și
Valeriu Solomon, 2 exemp.**

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.