



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: cncd@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 169
din 19.03.2009**

Dosar nr.: 453/2008

Petiția nr.: 8431 din data 13.06.2008

Petent : G P

**Reclamat: Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului
sector 4 prin D M**

Obiect: hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului

G P

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

**Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului, cu sediul în
București, șos. Olteniței 252- 254, sector 4**

II. Obiectul sesizării

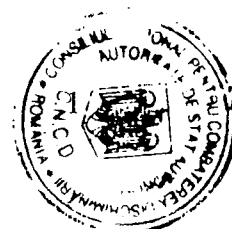
**2.1. Petenta se adresează Consiliului Național pentru Combaterea
Discriminării deoarece se consideră hărțuită la locul de muncă de către
directoarea DGASP sector 4, dna D M**

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

**3.1. Sesizarea petentei se referă la faptul că aceasta se simte hărțuită
sistematic la locul de muncă de către directoarea DGASP sector 4, dna
D M , cu scopul de a o determina să-si dea demisia.**

IV. Procedura de citare

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



4.2. Prin adresa cu nr.12318, din 23.09.2008 a fost citată petenta. Prin adresa nr.12317 din 23.09.2008 a fost citată Direcția Generală de Asistență Socială și Protecția Copilului Sector 4, prin reprezentant. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 21.10.2008.

4.3. Prin citații, Consiliul a solicitat părților să își prezinte punctul de vedere precum și orice mijloace de probe referitor la obiectul petiției, respectiv al susținerilor.

V. Susținerile părților

Susținerile petentului

5.1.1. Petenta arată că se simte hărțuită sistematic la locul de muncă de către directorul instituției angajatoare cu scopul de a o determina să-si dea demisia. Petenta arată totodată că este o persoană cu handicap și menționează că datorită tratamentului aplicat de către reclamată starea sănătății s-a înrăutățit.

5.1.2 Petenta susține că doamna director a DGASPC sector 4 nu îi acordă petentei aceleași drepturi legale ca și celorlalți colegi (concediul de odihnă, indemnizații, neacordare tichete de masă), manifestarea unui comportament neadecvat prin umilirea în public a petentei, trimiterea în mod periodic a unei echipe care solicită diverse date referitoare la petentă, încercarea de a-i desface contractul de muncă.

Susținerile DGASPC sector 4

5.2.1.Reclamata susține referitor la acuzațiile aduse de petentă că aceste nu sunt adevărate, astfel că în ceea ce privește încercarea de a i se desface contractul de muncă al petentei, reclamata menționează că nu s-au făcut astfel de demersuri, neexistând o dispoziție a angajatorului în acest sens.

5.2.2 Referitor la neacordarea drepturilor legale angajatorul arată că la indemnizațiile pentru mai mult de 50 de zile de concediu medical pe anii 2007 2008 se precizează că certificatul de concediu medical aferent lunii decembrie 2007 a fost anulat de către medicul specialist care l-a eliberat, acesta nu a putut fi pus în plată deoarece s-a dovedit că petenta lucrează în acest timp în altă parte.

5.2.3 În ceea ce privește afirmația referitoare la tichetele de masă se menționează că la nivelul DGASPC sector 4 a fost încheiat contractul colectiv de muncă în ale cărui clauze se regăsește posibilitatea acordării pentru salariați a tichetelor cadou și nicidecum a tichetelor de masă.

5.2.4 Referitor la acuzațiile petentei privind umilirea în public, reclamata susține că aceste manifestări nu au avut loc.

5.2.5 Referitor la trimiterea unei echipe la Colegiul Virgil Madgearu se precizează că aceste controale au fost efectuate în perioada în care petenta se afla în concediu medical la DGASP SECTOR 4 dar, în același timp, era prezentă la celălalt loc de muncă.



VI. Motivele de fapt și de drept

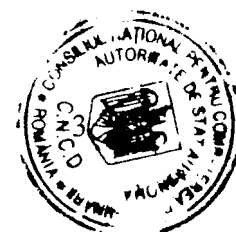
6.1.1 În fapt, sesizarea petentei se referă la faptul că aceasta se simte hărțuită sistematic la locul de muncă de către directoarea DGASP sector 4, dna D M , cu scopul de a o determina să-si dea demisia.

6.2.1. În drept, conform art 2 alin (1) din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, *“prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârsta, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența 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.*

*(3) Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), fata de alte persoane, în afară **cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare.***

6.2.2 Analizând faptele reținute 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** (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Suede, parag.60, 23 iunie 1993, Hoffman c/Autriche, parag.31, 28 septembrie 1995, Spadea et Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

6.2.3 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.** (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 (KYDEP) v. Council of the European Union and Commission of the European Communities, Cauza C-146/91, 1994 ECR I-4199; Cauza C-189/01 Jippes and others 2001 ECR I-5689, para 129; Cauza C-149/96 Portugal vs. Council 1999 ECR I-8395 para.91)



6.2.4 Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. 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. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. 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.

6.2.5 Curtea Europeană a Drepturilor Omului a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate. (22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

6.2.6 Colegiul director retine ca petenta invocă un tratament diferențiat aplicat de către angajator care au ca scop determinarea petentei de a părăsi actualul loc de muncă. Raportat la prevederile articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, 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. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit.

6.2.7 Colegiul Director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Astfel, Colegiul Director a analizat dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit. Astfel, Colegiul Director constată, din datele aflate la dosar, că petenta sesizează faptul că i se aplică diverse tratamente precum neacodarea anumitor drepturi, nerecunoașterea zilelor de concediu precum și alte tratamente de acest gen, cu scopul de a o determina să demisioneze având ca și criteriu handicapul petentei. Petenta arată în memoriul adresat CNCD o serie de fapte pe care le consideră ca având forma unei hărțuiri și care au la bază criteriul handicapului.

6.2.8 Colegiul Director analizează plângerea petentei conform definiției hărțuirii art 2 al 5 din OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor faptelor de discriminare „Constituie hartuire și se sancționează contravențional



orice comportament pe criteriu de rasa, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența la o categorie defavorizată, vârsta, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.”

6.2.9 . Relativ la definiția hărțuirii astfel cum este reglementată în O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director precizează că în situația persoanelor care sunt supuse la un tratament ostil, degradant, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la una dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul Director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.5, respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit mobilul determinant în aplicarea acestui tratament. Colegiul Director reține că art.2 alin.5 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece, criteriile expresis verbis enumerate de lege sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu” ceea ce, practic oferă posibilitatea reținerii și a altor criterii nespecificate de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Însă, oricare din aceste criterii circumstanțiate la situația particulară a persoanei care se considera discriminată, trebuie să fi constituit mobilul determinant în aplicarea tratamentului diferit în speță. Or, condiția criteriului ca mobil determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca element care este concretizat, materializat 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 considera hărțuită.

6.2.10. În raport cu susținerile părților, Colegiul observă că în opinia petentei faptele prezumtive de hărțuire, în sensul art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, s-au săvârșit pe baza criteriului de handicap. Colegiul director reține că, în speță, reclamata este acuzată că ar fi aplicat un tratament degradant petentei deoarece aceasta are un handicap. Pe de altă parte, Colegiul director reține că petenta a avut handicapul de la momentul angajării dar nu au existat la acel moment fapte care să poate fi reținute ca fiind de natură discriminatorie.

6.2.11 Or, din probele aflate la dosar incidente obiectului petiției, nu se poate reține existența unui raport de cauzalitate între faptele imputate (neacordarea unor anumitor drepturi, supunerea la un tratament ostil) și criteriul invocat (handicap), în sensul în care, în speță, „handicapul” a constituit mobilul sau cauza neacordării anumitor drepturi sau supunerea la diferite tratamente considerate de către petentă ca fiind ostile, degradante. Din analiza înscrisurilor anexate la dosar, Colegiul Director este de opinie că nu se pot reține criteriul invocat de petentă ca fiind în cauză un obiter dictum decisiv în aplicarea tratamentelor considerate ostile de către petentă, în sensul art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată.



6.2.12. Or, în speță, susținerile contradictorii ale părților vizează îndeplinirea unor condiții obiective, străine de criteriul invocat de către petentă

6.2.13. Coroborând aceste aspecte cu faptele care fac obiectul petiției și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art.2 alin.1 și art 2 alin 5 din O.G. nr.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, în cauză nu se poate reține întrunirea cumulativă a elementelor privind un tratament de deosebire restricție, excludere, deosebire, preferință între persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit datorită unuia din criteriile prevăzute de lege și care are ca scop sau ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

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 unanimitate** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. faptele prezentate nu întunesc elementele constitutive conform art 2 alin 5 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;

2. clasarea dosarului;

3. se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VIII. 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, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

ISTVAN HALLER – Membru



GERGELY DEZIDERIU – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

TRUINEA ROXANA PAULA – Membru

VASILE ANA MONICA - Membru

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.

