



**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: support@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 549
din 12.12. 2012**

Dosar nr.: 401/2012

Petiția nr.: 4452/17.09.2012

Petent: D. C.

Reclamat: Poliția Municipiului Slatina, M. C. R. director Direcția Juridică, Achiziții și IT din cadrul Comisariatului General al Gărzii Naționale de Mediu, N. G., prim comisar la Comisariatul Județean Olt din cadrul Comisariatului Regional Vâlcea al Gărzii Naționale de Mediu

Obiect: tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință a unor persoane cu funcții de conducere față de o persoană cu funcție de execuție. Petenta se consideră harțuită la locul de muncă și supusă victimizării de către angajator.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

I.1.1. D. G.

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.2.1. Poliția Municipiului Slatina, loc. Slatina, str. Primăverii, nr. 15, jud. Olt

I.2.2. M. C. R., director Direcția Juridică, Achiziții și IT din cadrul Comisariatului General al Gărzii Naționale de Mediu, loc. București, bd. Unirii, nr. 78, bl. J2, sector 3

I.2.3. N. G. prim comisar la Comisariatul Județean Olt din cadrul Comisariatului Regional Vâlcea al Gărzii Naționale de Mediu, loc. Slatina, str. Ion Moroșanu, nr. 3, jud. Olt

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta semnalează Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării faptul că se consideră discriminată de către angajator prin emiterea Deciziei 228/08.05.2012, decizie contestată de petentă în instanță prin măsurile coercitive ale angajatorului la adresa sa ca urmare a acțiunii în instanță, prin solicitarea adresată Poliției Municipiului Slatina de a verifica petenta la adresa de domiciliu în perioada concediului medical prin



supravegherea excesivă, chiar și verificarea prezenței sale la instanța de judecată, la momentul la care reprezenta interesele instituției în litigiile aflate în curs de soluționare, prin refuzul nejustificat de a-i acorda petentei învoiri atunci când le-a solicitat pentru a fi prezentă în instanță, urmare citațiilor emise de către aceasta.

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 legală de citare a părților.

3.2. Prin adresa nr. 4452/27.09.2012 a fost citată petenta, iar prin adresele nr. 4706/27.09.2012 au fost citate părțile reclamate pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 16.10.2012. Prin citație a fost invocată, din oficiu, *exceptia de neкомпetență materială* a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării față de aspectele sesizate de către petentă. Deoarece plicul cu citația uneia dintre părțile reclamate s-a întors la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, s-a dispus un nou termen de audieri la data de 30.10.2012 pentru care au fost citate părțile.

3.3. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

4.1.1. Petenta arată că este angajată în funcția de consilier juridic la Serviciul Juridic Direcția Juridică Achiziții și IT din cadrul Comisariatului General al Gărzii Naționale de Mediu și își desfășoară activitatea profesională la nivelul Comisariatului Județean Olt din cadrul Comisariatului Regional Vâlcea al Gărzii Naționale de Mediu.

4.1.2. Petenta acuză de discriminare pe Poliția Municipiului Slatina, pe domnul M. C. R., director Direcția Juridică, Achiziții și IT din cadrul Comisariatului General al Gărzii Naționale de Mediu și pe domnul N. G., prim comisar la Comisariatul Județean Olt din cadrul Comisariatului Regional Vâlcea al Gărzii Naționale de Mediu. Petenta consideră că prin eminterea Deciziei nr. 228/08.05.2012, atacată de ea în instanță, angajatorul i-a reținut din salariu în mod nelegal. Mai mult, după acțiunea în justiție au urmat la adresa petentei măsuri coercitive din partea instituției angajatoare în sensul că i-a fost respinsă solicitarea pentru efectuarea unei zile din concediul de odihnă aferent anului 2012, solicitare motivată de necesitatea unui control medical, a fost necesar să solicite prin intermediul a 4 cereri eliberarea unei adeverințe de salariat, a fost solicitată verificarea prezenței petentei la domiciliu în perioada efectuării concediului medical printr-un control polițienesc, a fost supravegheată în mod excesiv, în sensul că s-a procedat chiar la verificarea prezenței petentei la instanța de judecată la momentul în care aceasta reprezenta interesele instituției în litigiile aflate în curs de soluționare după ce, în prealabil, fusese pusă absentă în condica de prezență. Petenta arată că i-au fost respinse în mod nejustificat cererile de învoire.



4.1.3. Petenta consideră că în cazul său discriminarea este dată de existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință a unor persoane cu funcții de conducere față de o persoană cu funcție de execuție. Petenta se consideră harțuită la locul de muncă și supusă victimizării de către angajator.

4.1.4. Față de excepția de necompetență materială invocată de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării petenta solicită respingerea acesteia și admiterea plângerii așa cum a fost formulată.

Susținerile părții reclamate M C R

4.2.1. Partea reclamată arată că Regulamentul de ordine internă a Gărzii Naționale de Mediu vorbește doar despre procedura aprobării cererii de învoire, nicidecum despre o obligativitate a sa de a aproba o astfel de cerere. Cu atât mai mult cu cât angajatul care a solicitat o astfel de cerere mai dispunea de zile de concediu.

4.2.2. Partea reclamată subliniază faptul că nu a aprobat nici înainte, nici după solicitarea petentei nicio cerere de învoire, astfel încât nu se poate reține faptul că aceasta a fost discriminată în niciun fel.

4.2.3. Partea reclamată arată că la evaluarea performanțelor profesionale individuale pentru anul 2011 petenta a obținut calificativul "satisfăcător", prin urmare, a fost emisă decizia nr. 228/08.05.2012 privind încetarea aplicării dispozițiilor art. 2 din decizia nr. 92/31.01.2012 ce stabilea salariul de bază al petentei, în condițiile în care calificativul obținut ar fi fost "bine" sau "foarte bine". Partea reclamată arată că s-a procedat în mod legal pentru reținerea din drepturile salariale ale petentei a sumelor reprezentând valoarea stimulentele acordate.

4.2.4. Partea reclamată precizează că respingerea cererii de concediu de odihnă pentru perioada 16.10.2012-17.10.2012 a fost făcută de către Comisarul General în urma neavizării acesteia de către Direcția Resurse Umane.

4.2.5. În ceea ce privește faptul că petenta a fost controlată la domiciliu în perioada de concediu medical, O.U.G. nr. 158/2005, prin normele de aplicare din 11 mai 2010 garantează dreptul angajatorului de a verifica prezența angajatului aflat în incapacitate temporară de muncă la adresa de domiciliu sau la reședința indicată.

4.2.6. Partea reclamată arată că nu pot fi luate în considerare susținerile petentei referitoare la motivul refuzului aprobării cererii de concediu, respectiv faptul că ar fi introdus o plângere pe rolul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, deoarece ștampila plicului prin care i s-a adus la cunoștință de citare are data de 18.10.2012, deci ulterior cererii de concediu.

4.2.7. Pe cale de consecință partea reclamată consideră că nu există premisele discriminării, astfel încât achiesează la opinia Consiliului și solicită admiterea excepției de necompetență materială, iar, în cazul în care aceasta nu va fi admisă, solicită respingerea plângerii ca neîntemeiată.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la săvârșirea



unei potențiale fapte de discriminare prin tratamentul diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință a unor persoane cu funcții de conducere față de o persoană cu funcție de execuție. Petenta se consideră hărțuită la locul de muncă și supusă victimizării de către angajator.

5.2. Colegiul director ia act de punctul de vedere exprimat de partea reclamată potrivit căruia la evaluarea performanțelor profesionale individuale pentru anul 2011 petenta a obținut calificativul "satisfăcător", prin urmare, a fost emisă decizia nr. 228/08.05.2012 privind încetarea aplicării dispozițiilor art. 2 din decizia nr. 92/31.01.2012 ce stabilea salariul de bază al petentei, în condițiile în care calificativul obținut ar fi fost "bine" sau "foarte bine". Partea reclamată arată că s-a procedat în mod legal pentru reținerea din drepturile salariale ale petentei a sumelor reprezentând valoarea stimulentei acordate. Partea reclamată precizează că respingerea cererii de concediu de odihnă pentru perioada 16.10.2012-17.10.2012 a fost făcută de către Comisarul General în urma neavizării acesteia de către Direcția Resurse Umane. În ceea ce privește faptul că petenta a fost controlată la domiciliu în perioada de concediu medical, O.U.G. nr. 158/2005, prin normele de aplicare din 11 mai 2010, garantează dreptul angajatorului de a verifica prezența angajatului aflat în incapacitate temporară de muncă la adresa de domiciliu sau la reședința indicată. Colegiul director reține și că, raportat la victimizarea sesizată de petentă, partea reclamată arată că nu pot fi luate în considerare susținerile petentei referitoare la motivul refuzului aprobării cererii de concediu, respectiv faptul că ar fi introdus o plângere pe rolul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, deoarece ștampila plicului prin care i s-a adus la cunoștință de citare are data de 18.10.2012, deci ulterior cererii de concediu.

5.3. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea 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, republicată, cu modificările și completările ulterioare. 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, 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, republicată.

5.4. Conform art. 2 alin.1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „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 sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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.



5.5. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele 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. 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; d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

5.6. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 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. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, 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.

5.7. În speță, petenta sesizează faptul că se consideră hărțuită la locul de muncă și victimizată. Partea reclamată vine și arată că a acționat în conformitate cu prevederile legale în vigoare, iar acuzațiile petentei sunt nefondate, în cazul supus soluționării Consiliului nefiind vorba de nicio faptă de discriminare care să se încadreze în dispozițiile cuprinse în O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

5.8. Colegiul director reține faptul că partea reclamată arată că Regulamentul de ordine internă a Gărzii Naționale de Mediu vorbește doar despre procedura aprobării cererii de învoire, nicidecum despre o obligativitate a sa de a aproba o astfel de cerere. Cu atât mai mult cu cât angajatul care a solicitat o astfel de cerere mai dispunea de zile de concediu.

5.9. Raportat la excepția necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării invocată din oficiu, Colegiul director urmează a o respinge și a se pronunța pe fondul cauzei.

5.9. Din analiza obiectului petiției raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, prin urmare, Colegiul director decide faptul că, în cazul semnalat de petentă, nu s-a săvârșit nicio faptă de discriminare potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. Raportat la victimizare, Colegiul director apreciază



faptul că, în speță, nu există legătură de cauzalitate între aspectele semnalate de petentă și fapta imputată părții reclamate.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. 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. respingerea excepției necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, invocată din oficiu;
2. faptele sesizate nu constituie acte/fapte de discriminare potrivit art. 2 alin 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
3. raportat la victimizare, nu există legătură de cauzalitate între aspectele semnalate de petentă și fapta imputată părții reclamate;
4. clasarea dosarului;
5. 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. nr. 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

Haller István – Membru

Jura Cristian – Membru

Lazăr Maria – Membru



Stanciu Claudia Sorina – Membru

Vasile Alexandru Vasile – Membru

Hotărâre redactată de: L.M. și A.S.

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

