

Hotărârea CNCD privind un caz de hărțuire la locul de muncă

Hotărârea nr. 96 din 5.02.2014

Dosar nr.: 734/2013

Petiția nr.: 6766/23.10.2013

Petent: R.M.L.

Reclamată: Direcția Silvică T.

Obiect: hărțuire la locul de muncă, necordarea primei și disponibilizarea pe criteriul politic, de rudenie și situație familială

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I.1. Numele și domiciliul petentului

1.1.1. R.M.L.

I.2. Numele și sediul reclamatei

1.2.1. Direcția Silvică T.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul consideră discriminatorie modul în care a fost tratat la locul de muncă în urma alegerilor locale din 10.06.2012, modul în care au fost acordate primele la sfârșitul anului 2012 și modul în care a fost disponibilizat din data de 7.10.2013. **Consideră că discriminarea are la bază criteriul politic și nepotismul.**

III. Citarea părților

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 (în continuare O.G. nr. 137/2000), s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Părțile au fost citate pentru data de 26.11.2013 (filele 103-104 din dosar) la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD).

3.3. La audierea din 26.11.2013 s-a prezentat petentul.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Petentul, prin petiția înregistrată la CNCD cu nr. 6766/23.10.2013, arată următoarele aspecte relevante soluționării cauzei:

- în perioada 1.07.2010 - 07.10.2013 a fost inginer silvic, angajat al recalamatului;
- la data de 2.09.2013 i s-a comunicat decizia nr. 148N/02.09.2013 privind desființarea locului de muncă ocupat de el, având în vedere desființarea activităților nerentabile;

- el este singurul inginer disponibilizat;
 - nu au fost respectate condițiile legale de disponibilizare, nu s-a luat în calcul faptul că are un copil, alte persoane și-au păstrat locul de muncă, deși nu au copii;
 - în realitate a fost disponibilizat din motive politice și motive subiective;
 - este simpatizant PDL, fără a fi membru activ;
 - au apărut probleme după ce, în calitatea lui de responsabil vânatoare și salmonicultură, a sesizat conducerea reclamatului privind atribuirea ilegală a a fondurilor cinegetice, ceea ce a deranjat multe persoane influente;
 - a fost atenționat „să-și vadă de treabă”;
 - nu a fost consultat cu privire la încheierea Contractului de colaborare nr. 7322/29.08.2011;
 - în august 2012 a fost obligat să predea mașina de serviciu și i s-au anulat minutele alocate pentru convorbiri telefonice, a fost mutat în cel mai mic birou, fără telefon fix;
 - în data de 14.10.2012 a fost detașat de către directorul unității reclamate, membru PNL, pentru o perioadă de 6 luni, la Ocolul Silvic F., în locul lui fiind adus nașul de cununie al directorului;
 - a suferit un șoc datorită modului în care a fost tratat, a intrat în concediu medical din data de 17.10.2012 pe o perioadă de 3 luni;
 - certificatul medical eliberat de medic a conținut o greșeală, ulterior corectată de medic, dar datorită căruia i s-a retras dreptul de a deține armă;
 - IPJ T. a solicitat reclamatului să se comunice până la data de 15.04.2013 un aviz psihologic și fișa medicală pentru port armă privind petentul, dar reclamatul nu a comunicat oficial și în termen această solicitare;
 - nașul de cununie al directorului, adus în locul petentului, era cercetat penal pentru comiterea infracțiunii de fals intelectual și braconaj cinegetic, neavând dreptul de a purta armă;
 - a fost obligat să accepte detașarea, din ianuarie 2013 i s-a modificat fișa postului, cu activități exclusive în domeniul valorificării masei lemnoase;
 - practic a lucrat ca muncitor calificat în timpul detașării, în timpul iernii, în condiții extrem de grele;
 - deplasările le-a efectuat cu mașina personală și pe cheltuiala lui, nu a primit indemnizația de detașare, cheltuielile de transport;
 - perioada de detașare a fost prelungită cu trei luni;
 - la revenirea pe post, în data de 24.06.2013, nașul de cununie al directorului a fost păstrat în poziția ocupată de petent înainte de detașare;
 - a fost disponibilizat pe motivul reducerii atribuțiilor de vânatoare, deși el nu mai desfășurase activitate în acest domeniu;
 - deși s-a susținut că nu există posturi vacante în T., au existat cel puțin 7 angajări ulterioare;
 - aceste angajări s-au făcut pe criterii politice sau nepotism;
 - nu a primit la timp echipamentul pentru personalul silvic, pantofii lui au fost dați la auditor, care nu este personal silvic;
 - la sfârșitul anului 2012 au fost acordate prime din profitul pe anul 2012, petentul nu a primit primă, însă directorul, venit la data de 20.12.2012, a primit, la fel a primit și persoana delegată în locul lui, care a lucrat doar din octombrie.
- A depus la dosar înscrieri.

4.1.2. Prin adresa înregistrată la CNCD cu nr. 18171/26.11.2013 petentul a depus la dosar înscrisuri (filele 219-224 din dosar).

4.1.3. Prin adresa înregistrată la CNCD cu nr. 18405/04.12.2013 petentul arată următoarele aspecte relevante:

- la angajare i s-au creat condiții normale de lucru, nu el și-a creat condiții speciale;
- motivele divorțului au fost neînțelegerile din familie, din sentința judecătorească reiese că exercitarea autorității părintești revine ambelor părți.

4.2. Susținerile reclamatei

4.2.1. Reclamata, prin Adresa nr. 13988/21.10.2013, înregistrată la CNCD cu nr. 18123/25.11.2013 arată următoarele aspecte relevante soluționării cauzei:

- petentul a beneficiat de conjunctura politică ce i-a fost favorabilă în anul 2009, când s-a angajat în sistem;
- și-a creat condiții speciale de muncă (s-a instalat singur în biroul fostului director comercial, a primit mașină de serviciu, laptop, telefon mobil cu plafon suplimentar de convorbiri, program de muncă după bunul plac, echipament în plus față de prevederile legale);
- prin Hotărârea Consiliului de Administrație al RNP-Romsilva nr. 7/25.07.2013 s-a dispus reducerea unor activități, reducându-se 21 de posturi TESA, două posturi de muncitori indirect productivi, din care, în centrala direcției, un post de auditor, un post de economist și un post de inginer;
- petentul a primit două telefoane mobile cu numere de serviciu, în două rețele diferite, ultimele facturi fiind plătite de unitate pe luna septembrie 2013, SIM-urile fiind blocate la cererea petentului;
- detașarea petentului a respectat normele legale în vigoare, pentru executarea unor lucrări cu caracter urgent, Ocolul Silvic F. solicitând prin Adresa nr. 3271/11.10.2012 delegarea sau detașarea unui cadru tehnic;
- având în vedere certificatele medicale, reclamatul a făcut demersurile normale privind persoanele care au drept de port armă;
- 4 persoane din cele enumerate de petent au fost angajate anterior la unitatea reclamată, fiind schimbată doar poziția lor;
- ceilalți au fost angajați în funcția de pădurar în cantoane ce nu puteau fi menținute fără personal gestionar;
- în județul T. au mai fost disponibilizați ingineri;
- persoanele fără copii nu au fost disponibilizați pentru că au o vechime mai mare decât petentul, care a divorțat din motivul abandonului de familie.

A depus la dosar înscrisuri.

Punctul de vedere a fost înregistrat și sub nr. 18144/26.11.2013.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Colegiul director constată următoarele:

- a) conform art. 20 alin. (6) din O.G. nr. 137/2000, „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”. În constatarea faptelor Colegiul director trebuie să țină cont de acest principiu al împărțirii sarcinii probei;

b) petentul a fost detașat la Ocolul Silvic F., care a solicitat prin Adresa nr. 3271/11.10.2012 delegarea pe perioadă determinată a unui angajat al reclamatului. Reclamatul afirmă că s-a solicitat, pentru executarea unor lucrări cu caracter urgent, delegarea sau detașarea unui cadru tehnic. Conform documentelor din dosar reiese că petentul a fost detașat efectiv (și nu delegat, cum a solicitat Ocolul Silvic F., care nu a specificat nici că ar avea nevoie de un cadru tehnic) în ianuarie 2013, după ce petentul a revenit din concediul de boală. Timp de trei luni, deși ar fi existat o urgență la Ocolul Silvic F., nu a fost nici detașată, nici delegată o altă persoană. În timpul detașării petentul a lucrat în condiții grele, ca muncitor calificat, fără să beneficieze de drepturile prevăzute pentru perioada detașării. În locul petentului a fost adus nașul de cununie al directorului, care era cercetat penal inclusiv pentru acuzația de braconaj;

c) petentului nu i-au fost asigurate condiții de muncă pentru exercitarea atribuțiilor de serviciu: nu a avut la dispoziție mașină de serviciu, nu i s-a asigurat un calculator. Nu se confirmă afirmațiile petentului privind lipsa telefonului mobil de serviciu;

d) tratamentul petentului este probat prin șase declarații de martori;

e) având în vedere certificatul medical al petentului, întocmit greșit, unitatea reclamată avea obligația informării autorităților abilitate de a verifica dacă are sau nu dreptul de a purta armă;

f) primele acordate la sfârșitul anului 2012 nu au ținut cont de aportul persoanelor la obținerea rezultatului, astfel directorul, recent numit, a beneficiat de primă, la fel și nașul de cununie al directorului, petentul însă nu. Afirmația nu este negată de reclamat;

g) la disponibilizare nu s-a ținut cont de faptul că petentul este părintele unui minor. Instanța de judecată a stabilit că exercitarea autorității părintești față de minor, născut în anul 2002, revine ambilor părinți. Reclamatul a recunoscut că alte persoane au fost menținute pe post, deși nu aveau copii, însă consideră că nici petentul nu are un copil în întreținere.

Având în vedere aceste aspecte, Colegiul director va analiza trei fapte: hărțuirea [conform pct. 5.1. lit. c)-f), analiza fiind făcută la pct. 5.2], discriminarea directă prin neacordarea primei către petent [conform pct. 5.1. lit. g), analiza fiind făcută la pct. 5.3], discriminarea directă prin disponibilizarea petentului [conform pct. 5.1. lit. h), analiza fiind făcută la pct. 5.4].

5.2.1. O.G. nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările ulterioare (în continuare O.G. nr. 137/2000), la art. 2 alin. (5) prevede: „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”.

5.2.2. În consecință prin hărțuire se înțelege:

- crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv;
- pe baza unui criteriu.

5.2.3. Colegiul director constată că detașarea reclamatului în condițiile în care la unitatea detașată nu era nevoie de el, obligarea petentului de a lucra ca muncitor, în condiții grele, fără acordarea drepturilor legale, neasigurarea condițiilor necesare exercitării atribuțiilor de serviciu, sunt de natură să creeze un cadru ostil și degradant față de petent.

5.2.4. Fapta de discriminare (inclusiv de hărțuire) este determinată de existența unui criteriu. Se poate invoca orice criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

5.2.5. Colegiul director constată că petentul a invocat două criterii: cel politic și cel al relațiilor de rudenie.

5.2.6. Colegiul director constată că există o mentalitate negativă față de petent din partea directorului unității reclamate, fiind considerat un „beneficiar” al guvernării PDL, făcând tot ce și-a dorit în perioada acelei guvernări.

5.2.7. Colegiul director observă că reclamatul nu a inversat sarcina probei conform celor arătate la pct. 5.1. lit. a), spre exemplu nu a arătat de ce tocmai petentul a fost trimis în delegație și nașul de cununie al directorului a fost adus în locul lui (și această persoană putea fi trimisă la Ocolul Silvic F. să lucreze cu masă lemnoasă, întrucât era cercetat penal pentru braconaj). În mod similar reclamatul nu a arătat că alte persoane, aflate în situație similară petentului, au beneficiat de tratament similar: nu au primit mașină de serviciu, nu aveau la dispoziție calculator etc. Mai mult, din documentele depuse la dosar reiese că petentul nu a primit la timp echipamentul pentru personalul silvic, pantofii lui au fost dați în mod nelegal la auditor, care nu este personal silvic.

5.2.8. Petentul s-a comparat cu nașul de căsătorie al directorului, care a fost pus în locul lui, să supravegheze vânătoarea, tocmai când această persoană era cercetată penal pentru braconaj. Conform art. 1 alin. (3) din **O.G. nr. 137/2000**: *„Exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”*.

5.2.9. Având în vedere aceste aspecte, Colegiul director constată că tratamentul petentului s-a datorat faptului că nu se află în relații de rudenie cu persoane influente. Nu se poate stabili cu certitudine relația de cauzalitate dintre apartenența politică a petentului și fapta de discriminare.

5.2.10. În concluzie Colegiul director constată că petentul a fost în mod repetat hărțuit, conform art. 2 alin. (5) din **O.G. nr. 137/2000**. Totodată privind detașarea Colegiul director constată și incidența art. 6 lit. b) din O.G. nr. 137/2000 (*„Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: [...] b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului”*) având în vedere faptul că deși *de iure* nu, dar *de facto* petentului i-au fost modificate atribuțiile de serviciu și locul efectiv de muncă.

5.3.1. O.G. nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările ulterioare (în continuare O.G. nr. 137/2000), la art. 2 alin. (1) prevede: *„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”*.

5.3.2. Astfel se poate considera discriminare:

- o diferențiere;
- bazată pe un criteriu;
- care atinge un drept.

5.3.3. În conformitate cu jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoge 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 analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă*”. CEDO 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 analoge sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (de ex.: *Fredin c. Suediei*, 18 februarie 1991; *Hoffman c. Austriei*, 23 iunie 1993, *Spadea și Scalabrino c. Italiei*, 28 septembrie 1995, *Stubbings și alții c. Regatului Unit*, 22 octombrie 1996).

5.3.4. Petentul nu a primit primă la sfârșitul anului 2012, iar alte persoane au primit (inclusiv directorul recent numit și nașul lui). Astfel se constată existența diferențierii.

5.3.5. Privind criteriul, se rețin cele arătate la pct. 5.2.4 - 5.2.9.

5.3.6. Colegiul director observă că reclamatul nu a inversat sarcina probei conform celor arătate la pct. 5.1. lit. a), nu a arătat motivele pentru care unii au beneficiat de primă, alții nu.

5.3.7. Dreptul de a primi primă, în condițiile legii, este stabilit de legislația muncii. Conform art. 6 din O.G. nr. 137/2000, „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: [...] c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul”.

5.3.8. În concluzie, Colegiul director constată că neacordarea primei la sfârșitul anului 2012 pentru petent reprezintă discriminare directă conform art. 2 alin. (1), coroborat cu art. 6 lit. c) din O.G. nr. 137/2000.

5.4.1. Privind disponibilizarea petentului, se analizează existența unei fapte de discriminare indirectă.

5.4.2. O.G. nr. 137/2000, la art. 2 alin. (3), prevede: „Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față 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”.

5.4.3. Astfel se poate considera discriminare indirectă:

- o diferențiere;
- bazată pe o practică aparent neutră, dar care dezavantajează o categorie de persoane;
- care atinge un drept;
- fără o justificare obiectivă.

5.4.4. Privind diferențierea, se rețin cele arătate la pct. 5.3.3, completate cu cele ce urmează.

5.4.5. În hotărârea dată în cazul *Thlimmenos c. Greciei* din 6 aprilie 2000, CEDO a concluzionat că „dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoage, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile”.

5.4.6. Astfel se poate reține exista diferențierii și pentru situațiile în care persoane aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic.

5.4.7. Petentul a fost disponibilizat, deși este întreținătorul unui minor. Reclamatul nu a invocat că alte persoane în situații similare ar fi fost disponibilizate. Mai mult, reclamatul recunoaște că alte persoane, fără a avea minori în întreținere, nu au fost disponibilizate. În concluzie diferențierea este evidentă.

5.4.8. Privind criteriul, se rețin cele arătate la pct. **5.2.4 - 5.2.7.** cu completarea că disponibilizarea unei părți din personal este o măsură aparent neutră, dar care, prin modul în care s-a realizat, a pus în situație defavorabilă o categorie de persoane, cea a părinților divorțați, care au în întreținere copii minori, dar fiind divorțați, acest aspect nu se ia în calcul în analiză la disponibilizare. Interesul superior al copilului este ca părinții să aibă un loc de muncă, iar copii părinților divorțați să beneficieze de alocație.

5.4.9. Dreptul la muncă este asigurat inclusiv prin prevederile Constituției României. **Conform art. 6 din O.G. nr. 137/2000,** „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă”.

5.4.10. Diferențierea nu reprezintă discriminare indirectă dacă pentru această diferențiere există o justificare obiectivă. Justificarea obiectivă include existența unui scop legitim, atins prin metode adecvate și necesare.

5.4.11. Privind justificarea obiectivă, prin juresprudența sa, Curtea Europeană a Drepturilor Omului a enunțat următoarele principii:

- Convenția nu interzice orice tratament diferențiat, ci doar acel tratament diferențiat care nu are o justificare obiectivă și rezonabilă, având în vedere faptul că de multe ori statele trebuie să adopte legi care prevăd un tratament diferențiat, menit să corecteze inegalitățile faptice; justificarea trebuie să fie analizată în relație cu scopul legitim și efectele măsurii în cauză (*Cazul „referitor la unele aspecte ale legislației cu privire la limba educației în Belgia” c. Belgiei*, 23 iulie 1968);

- prin discriminare se înțelege un tratament diferențiat al persoanelor aflate în situații comparabile, fără a exista o justificare obiectivă și rezonabilă; art. 14 din *Convenție* nu interzice statelor membre să trateze grupurile diferențiat în maniera de a corecta inegalitățile faptice; în anumite circumstanțe absența unui tratament diferențiat reprezintă o violare a dispoziției în cauză; poate fi discriminatorie aceea politică sau măsură generală care prejudiciază în mod disproportionat un grup de persoane, chiar dacă măsura nu vizează în mod specific acel grup; o discriminare potențială poate rezulta dintr-o situație faptică (*D.H. și alții c. Cehiei*, 13 noiembrie 2007, *Sampanis și alții c. Greciei*, 5 iunie 2008);

- justificarea obiectivă și rezonabilă trebuie să urmărească un scop legitim, și măsura aplicată trebuie să fie proporțională cu scopul urmărit; în cazul tratamentului diferit bazat pe rasă,

culoare sau origine etnică noțiunea de justificare obiectivă și rezonabilă trebuie interpretată într-o manieră cât se poate de strictă (*D.H. și alții c. Cehiei*, 13 noiembrie 2007, *Sampanis și alții c. Greciei*, 5 iunie 2008).

5.4.12. În analiza scopului legitim, trebuie analizat existența acestui scop raportat la dreptul atins prin diferențiere (spre exemplu, conform Convenției europene a drepturilor omului, libertatea de exprimare poate fi restrânsă pentru următoarele scopuri legitime: pentru securitatea națională, integritatea teritorială, siguranța publică, apărarea ordinii, prevenirea infracțiunilor, protecția sănătății, moralei, reputației sau a drepturilor altora, pentru a împiedica divulgarea de informații confidențiale, pentru a garanta autoritatea și imparțialitatea puterii judecătorești).

5.4.13. În analiza metodei adecvate și necesare, trebuie analizat dacă prin metoda aleasă se atinge scopul dorit, și dacă există sau nu alte metode prin care scopul poate fi atins, fără a crea o situație de diferențiere.

5.4.14. Reclamatul nu a invocat o astfel de justificare obiectivă.

5.4.15. În concluzie Colegiul director constată că disponibilizarea petentului petent reprezintă discriminare indirectă conform art. 2 alin. (3), coroborat cu art. 6 lit. a) din O.G. nr. 137/2000.

5.5.1. Art. 26 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 stabilește: „Contravențiile prevăzute la art. 2 alin. (5) și (7), art. 5-8, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, art. 13 alin. (1), art. 14 și 15 se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.”

5.5.2. În stabilirea cuantumului amenzii se rețin și prevederile art. 2 alin. (6) din O.G. nr. 137/2000: „Orice deosebire, excludere, restricție sau preferință bazată pe două sau mai multe criterii prevăzute la alin. (1) constituie circumstanță agravantă la stabilirea răspunderii contravenționale dacă una sau mai multe dintre componentele acesteia nu intră sub incidența legii penale”.

5.5.3. Colegiul director aplică amendă contravențională pentru fapta de hărțuire în valoare de 1.000 lei, pentru fapta de discriminare directă prin neacordarea primei la sfârșitul anului 2012 în valoare de 1.000 lei și pentru fapta de discriminare directă prin disponibilizarea petentului în valoare de 5.000 lei, având în vedere următoarele:

- discriminarea a vizat o persoană;
- discriminarea a fost comisă de o persoană juridică de drept public;
- hărțuirea la locul de muncă a produs efecte grave asupra situației petentului;
- desfacerea contractului de muncă este o faptă extrem de gravă de discriminare;
- nepotismul este un fenomen extrem de negativ în societatea din România, trebuie aplicate sancțiuni descurajante pentru a preveni astfel de situații în viitor.

5.5.4. Art. 20 alin. (1¹) prevede: „Consiliul sau, după caz, instanța de judecată poate obliga partea care a săvârșit fapta de discriminare să publice, în mass-media, un rezumat al hotărârii de constatare, respectiv al sentinței judecătorești”.

5.5.5. Colegiul director obligă reclamatul să publice într-un ziar de tiraj național un rezumat al hotărârii de constatare (conținând numărul și data hotărârii, numărul dosarului, reclamatul, obiectul, motivarea de fapt și de drept și dispozitivul), cu respectarea caracterului confidențial al numelui și domiciliului petentului.

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, cu modificările ulterioare, cu unanimitatea membrilor prezenți la ședință

Colegiul director hotărăște:

1. Modul în care petentul a fost detașat, totodată restrângerea condițiilor de exercitare a atribuțiilor de serviciu reprezintă hărțuire conform art. 2 alin. (5) coroborat cu art. 6 lit. b) din O.G. nr. 137/2000;

2. Neacordarea primei la sfârșitul anului 2012 pentru petent reprezintă discriminare directă conform art. 2 alin. (1), coroborat cu art. 6 lit. c) din O.G. nr. 137/2000;

3. Disponibilizarea petentului petent reprezintă discriminare indirectă conform art. 2 alin. (3), coroborat cu art. 6 lit. a) din O.G. nr. 137/2000;

4. Aplică amenda contravențională pentru fapta de hărțuire în valoare de 3.000 lei, pentru fapta de discriminare directă prin neacordarea primei la sfârșitul anului 2012 în valoare de 1.000 lei și pentru fapta de discriminare directă prin disponibilizarea petentului în valoare de 10.000 lei conform art. 20 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000;

5. Obligă reclamatul să publice într-un ziar de tiraj național un rezumat al hotărârii de constatare, cu respectarea caracterului confidențial al numelui și domiciliului petentului, conform art. 20 alin. (1¹) din O.G. nr. 137/2000;

6. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților și Direcției Generale a Finanțelor Publice a Județului T. pentru plata amenzii.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință: Asztalos Csaba Ferenc, Bertzi Teodora, Haller István, Jura Cristian, Lazăr Maria, Panfile Anamaria, Vasile Alexandru Vasile.