



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

---

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA NR.435**  
**din 12.07.2017**

**Dosar nr.:** 582/2016

**Petiția nr.:** 5304/09.09.2016

**Petentă:** ..

**Reclamați:** .. director executiv al Direcției pentru Sport și Tineret al Municipiului București

**Obiect:** presupus tratament discriminatoriu și hărțuirea acestuia prin refuzul angajatorului de a-i răspunde la salut, schimbarea unității PC, refuzul accesului la xeroxul instituției, luarea unor atribuții de serviciu, precum viza de bun de plată și certific

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

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

I.1.1. ..

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

I.2.1. .. director Direcția pentru Tineret și Sport a Municipiului București ..

**II. Descrierea presupusei fapte de discriminare**

2.1. Petentul salariat în funcția de consilier în cadrul Direcției pentru Tineret și Sport a Municipiului București sesizează o serie de fapte săvârșite de către directorul său, precum: lipsa răspunsului la salut, refuzul de a discuta pe teme de serviciu, ridicarea unității centrale după program pe motiv că ar fi avut o mică defecțiune, dispoziția verbală privind interzicerea accesului la xeroxul instituției existente în Compartimentul secretariat și luarea unor atribuții precum acordarea vizei bun de plată și a vizei certific.

**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. Părțile au fost citate la sediul Consiliului pentru termenul de 11.10.2016. În cadrul

**ședinței de audieri s-a invocat din oficiu excepția de necompetență materială a Consiliului, petentul reclamând o formă de abuz din partea părții reclamate.**

3.2. La audieri reclamatul nu s-a prezentat.

3.3. Procedura legal îndeplinită.

#### **IV. Susținerile părților**

##### **4.1. Susținerile petentului**

4.1.1. Prin memoriul înregistrat cu nr. 5304 din 09.09.2016, petentul salariat în funcția de consilier în cadrul Direcției pentru Tineret și Sport a Municipiului București sesizează o serie de fapte săvârșite de către directorul său, precum: lipsa răspunsului la salut, refuzul de a discuta pe teme de serviciu, ridicarea unității centrale după program pe motiv că ar fi avut o mică defecțiune, dispoziția verbală privind interzicerea accesului la xeroxul instituției existente în Compartimentul secretariat și luarea unor atribuții precum acordarea vizei bun de plată și a vizei certific.

4.1.2. A solicitat părții reclamate înapoierea unității centrale, acesta fiind refuzat. Petentul susține că toți ceilalți angajați au acces la xerox ori de câte ori doresc.

Totodată, susține faptul că i s-a modificat nejustificat fișa de post nr.16, din care i s-au luat disciplinele sportive, care au fost ordonate cu succes de către acesta și la care a inițiat acțiuni și activități sportive ce au adus imagine instituției, performanță profesională greu de atins de către ceilalți colegi și a introdus disciplinele sportive care nu aveau studii de specialitate, iar petentului i-au fost introduse în fișa nr. 17, disciplinele sportive care au activitate sportivă redusă spre inexistentă, pentru a fi perceput de către ceilalți colegi că nu are activitate.

4.1.3. De asemenea, mai arată că a fost mutat nejustificat, prin decizie, dintr-un birou în altul de cel puțin trei ori numai cu scopul de a-l discrimina și izola de colegi, reducerea nejustificată a veniturilor salariale, refuzul acordării zilelor de recuperare, refuzul de a aproba returnarea de către petent a premiilor sportive, refuzul de a i se comunica codul puk pentru telefonul de serviciu, refuzul punerii la dispoziție a unui document din care să rezulte ce propriiri salariale i s-au făcut din anul 2012 până în anul 2015, refuzul în anul 2015 de a-i acorda program de lucru decalat, instigarea unor angajați să declare că petentul ar fi rupt un birou, refuzul coordonatorului de compartiment impus de către reclamat de a introduce în calendarul sportiv al D.S.T.M.B. acțiunile provenite din partea unor structuri sportive la disciplinele de care răspundea petentul, etc.

4.1.4. Petentul a depus în anexă o serie de documente în copie, și anume plângerile înaintate la diverse instituții, precum Ministerul Tineretului și Sportului, Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, Administrației Prezidențiale, Guvernului României, Camerei Deputaților-Comisia pentru Cercetarea Abuzurilor, Corupției, și pentru Petiții; Instituția Prefectului Municipiului București, Instituția Avocatului Poporului, Parlamentul României (filele 49-80 la dosar), precum și declarația doamnei G.C.M filele (137-141 la dosar).

**Prin adresa nr. 6181 din 18.10. 2016 petentul solicită Consiliului respingerea excepției de lipsă obiect, precum și a excepției de necompetență materială a Consiliului pe motiv că faptele sesizate se încadrează în art. 2 din OG nr.137/2000 republicată.**

În ceea ce privește **excepția tardivității invocată de către reclamant**, petentul solicită respingerea acesteia pe motiv că momentul începerii divergențelor l-a constituit destituirea sa din funcția publică din data de 12.01.2016, în urma acordării nejustificate a calificativului „nesatisfăcător” lucru care l-a determinat să depună plângere către mai multe instituții ale statului, în vederea anulării/atacării “Raportului de evaluare” a performanțelor profesionale pe anul 2015, prin care i s-a acordat nejustificat calificativul „nesatisfăcător” și a Deciziei nr. 5/12.01.2016 prin care a fost destituit din funcția publică.

De asemenea, arată faptul că înaintea săvârșirii acestui abuz grosolan au fost acțiuni de discriminare, hărțuire și intimidare, acțiuni ce figurează din data de 01.10.2015 și care au culminat cu destituirea sa, din data de 12.01.2016 și au continuat pe tot parcursul anului 2016, dovada fiind documentele anexate la notele scrise (95-141 file în dosar).

#### **4.2. Susținerile părții reclamate .., director executiv al Direcției pentru Sport și Tineret al Municipiului București**

4.2.1. Prin adresa nr. 1002 din 10.10.2016 se arată următoarele aspecte cu privire la aspectele sesizate:

- reclamantul invocă excepția necompetenței materiale a CNCD, excepția obiectului vădit nefondat potrivit art. 2 din O.G. nr. 137/2000 republicată, precum și excepția tardivității introducerii petiției motivat de faptul că nu este precizat momentul în care au fost săvârșite presupusele divergențe.

4.2.2. Prin concluziile scrise arată faptul că în notele scrise înaintate de către petent care în opinia sa consideră că excepția privind necompetența CNCD în rezolvarea petiției în strictă legătură cu excepția obiectului vădit nefondat nu se susține întrucât cele reclamate se referă la aspecte care au avut ca scop atingerea demnității, crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare și ofensatoare la locul de muncă reclamantul invocă prevederile art. 2 din OG 137/2000.

4.2.3. Reclamantul arată că în mod similar în opinia petentului nici excepția tardivității invocată nu se susține întrucât momentul începerii divergențelor l-ar fi reprezentat data de 12.01.2016 urmare acordării nejustificate a calificativului „nesatisfăcător”.

În dovedirea afirmațiilor petentul reamintește cele 16 plângeri depuse la diferitele instituții ale statului în perioada 12.01.2016-16.03.2016 și menționează inclusiv acțiunile din instanța de judecată intervenite ca urmare a desfacerii contractului de muncă.

Referitor la declarația doamnei G.C.M, anexată de petent reclamantul precizează faptul că aceasta reia aproape cuvânt cu cuvânt afirmațiile petentului.

4.2.4. Reclamantul reiterează excepțiile invocate prin adresa nr. 1002 din 10.10.2016 întrucât cele reclamate de petent nu fac obiectul legii speciale și nu sunt de competența CNCD. Cel în cauză pe fondul unor nemulțumiri legate de calificativul profesional acordat care a condus la desfacerea contractului de muncă a depus mai multe plângeri la diferite instituții pentru a-și demonstra probitatea sa profesională și faptul că fără un motiv temeinic conducerea instituției ar avea ceva personal cu petentul, fiind în acest mod în mod repetat șicanat și discriminat fără motive întemeiate. În acest sens argumentează și cu soluțiile primite în instanța de judecată precum și cu declarația unei foste colege de serviciu din care rezultă situația în concret în care se găsește.

Referitor la aceste argumente cu privire la nelegalitatea ordinului, prin care au încetat raporturile de muncă, se face precizarea faptului că a fost un viciu de formă a ordinului în sensul că nu s-a precizat termenul și faptul că poate fi contestat la instanțele de judecată, împrejurare care nu are nici o legătură cu fondul cauzei, respectiv temeinicia și oportunitatea ordinului. Totodată, precizează că ordinul respectiv a fost suspendat la o lună după emitere la cererea Agenției Naționale a Funcționarilor Publici, petentul reluându-și locul de muncă și "îndeplinind" ca și în anii trecuți atribuțiile de serviciu, fără posibilitatea de a justifica ducerea la îndeplinire a acestora conform fișei postului.

4.2.5. În ceea ce privește declarația doamnei .., partea reclamată precizează că aceasta a fost detașată de la o societate comercială în data de 24.09.2014 iar la data de 15.08.2016 a încetat detașarea ca urmare a greșelilor repetate în activitatea profesională, fapt care poate fi dovedit cu documente.

Mai mult, cu ocazia predării calculatorului de serviciu primitorul a găsit în memoria acestuia corespondența purtată cu petentul care vizează exact aspectele avute în vedere în sesizare.

Reclamatul este de opinie că nemulțumirile petentului pot fi în cel mai bun caz de competența instanțelor de judecată și nu de competența Administrației Prezidențiale, a Parlamentului României, a Guvernului României, etc.

De asemenea, susține că instituția angajatoare are un rol extrem de important în cadrul Ministerului Tineretului și Sportului având atribuții bine definite și care trebuie coordonate de oameni cu o bună pregătire profesională și competențe desăvârșite, împrejurări care fac ca și exigența cu care aceștia își îndeplinesc sarcinile de serviciu să fie la un nivel ridicat. În atare situație întreg personalul instituției, fără nici un fel de discriminare trebuie să fie angrenat la cel mai înalt nivel la realizarea sarcinilor profesionale așa cum de altfel este o practică în cadrul DSTMB unde atribuțiile fiecărei persoane sunt concret stabilite prin Regulamentul Intern în conformitate cu prevederile legale.

## **V. Motivele de fapt și de drept**

**5.1. În fapt,** Colegiul director reține că, din probatoriul anexat de ambele părți, presupusul tratament aplicat petentului nu vine ca și o reacție la plângerile înaintate la mai multe instituții prin care acesta sesiza presupuse abuzuri săvârșite de către reclamat.

Pe cale de excepții Colegiul director urmează a se pronunța asupra următoarelor excepții invocate de către partea reclamată:

- referitor la excepția lipsei de obiect invocată de către reclamat, Colegiul director urmează să respingă această excepție, deoarece din petiție reiese obiectul acesteia;
- referitor la excepția de necompetență a Consiliului cu privire la aspectele sesizate, Colegiul director urmează să respingă această excepție;
- referitor la excepția de tardivitate, Colegiul director respinge această excepție întrucât faptele au fost continue.

**5.2. Pe fond,** Colegiul director urmează a uni excepția de abuz invocată din oficiu cu faptele de hărțuire sesizate de către petent, potrivit art. 63 alin. 2 din Ordinul nr.

144/2008 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor, având în vedere că pentru a analiza excepția invocată din oficiu este necesar administrarea de probe care privesc fondul cauzei.

**5.3. În drept**, 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 alin. 1 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).

**5.4.** 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 acestei legături 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.

**5.5.** 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.

**5.6.** De asemenea, 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.

**5.7.** În speța de față, petentul salariat în funcția de consilier în cadrul Direcției pentru Tineret și Sport a Municipiului București sesizează o serie de fapte săvârșite de către directorul său, precum: lipsa răspunsului la salut, refuzul de a discuta pe teme de serviciu, ridicarea unității centrale după program pe motiv că ar fi avut o mică defecțiune, dispoziția verbală privind interzicerea accesului la xeroxul instituției existente în Compartimentul secretariat și luarea unor atribuții precum acordarea vizei bun de plată și a vizei certific.

**5.8.** Pe de altă parte, reclamatul arată că nemulțumirile petentului au legătură cu calificativul profesional acordat care a condus la desfacerea contractului de muncă. Petentul a depus mai multe plângeri la diferite instituții pentru a-și clama probitatea sa profesională și faptul că fără un motiv temeinic conducerea instituției ar avea ceva personal cu petentul, fiind în acest sens în mod repetat șicanat și discriminat fără motive întemeiate. În acest sens argumentează și cu soluțiile primite în instanța de judecată precum și cu declarația unei foste colege de serviciu din care rezultă situația în concret în care se găsește.

**5.9.** Analizând situația în cauză, cu întreg probatoriul depus la dosar, Colegiul director **nu poate reține o legătură de cauzalitate între faptele reclamate**, și anume, nemulțumirile petentului în sensul că reclamatul nu îi răspunde la salut, refuză să discute pe teme de serviciu, a dispus ridicarea unității centrale după program pe motiv că ar fi avut o mică defecțiune, a dat dispoziție verbală să i se interzică accesul la xeroxul instituției existent în Compartimentul secretariat și luarea unor atribuții precum acordarea vizei bun de plată și a vizei certific, modificarea fișei de post nr.16 din care i s-au luat disciplinele sportive, mutarea, prin decizie, dintr-un birou în altul reducerea veniturilor salariale, refuzul acordării zilelor de recuperare, refuzul de a aproba returnarea de către petent a premiilor sportive, refuzul de a i se comunica codul puk pentru telefonul de serviciu, refuzul punerii la dispoziție a unui document din care să rezulte ce popriri salariale i s-au făcut din anul 2012 până în anul 2015, refuzul în anul 2015 de a-i acorda program de lucru decalat, instigarea unor angajați să declare petentul ar fi rupt un birou, refuzul coordonatorului de compartiment impus de către reclamat de a introduce în calendarul sportiv al D.S.T.M.B. ațiunile provenite din partea unor structuri sportive la disciplinele de care răspundea petentul, etc. **și criteriul invocat de petent**, și anume contestarea în instanță a desfacerii contractului de muncă și faptul că a reclamat la mai multe instituții comportamentul reclamatului). Colegiul director reține din documentele de la dosar, că aspectele sesizate nu se încadrează în prevederile O.G. nr. 137/2000 republicată, așa cum de altfel a și fost invocată din oficiu excepția de necompetență în ședința de audieri în sensul că aspectele sesizate sunt mai degrabă fapte prevăzute de codul penal, respectiv abuz în serviciu.

**5.10.** Având în vedere cele de mai sus, Colegiul director nu poate reține că faptele imputate în sarcina părți reclamate au fost determinate de criteriul invocat de petent, respectiv “adresarea în instanță și sesizarea mai multor instituții”.

**5.11.** Astfel, raportul de cauzalitate între faptele imputate și criteriul invocat nu poate fi reținut, în sensul art. 2 alin.1, art. 2 alin.3 sau art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000 republicată. 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” (A se vedea Decizia nr. 1530 din 19 martie 2009, Înalta Curte de Casație și Justiție).

Având în vedere considerentele expuse, prevederile legale invocate mai sus cât și petiția astfel cum este formulată, Colegiul director este de opinie că, aspectele sesizate nu intră sub incidența prevederilor Ordonanței de Guvern nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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 de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

#### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. respinge excepția de tardivitate invocată de către partea reclamată;
2. respinge excepția de necompetență a CNCD invocată de către partea reclamată;
3. respinge excepția lipsei de obiect invocată de către partea reclamată;
4. aspectele sesizate nu intră sub incidența prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000 republicată, lipsă raport de cauzalitate între faptele imputate și criteriul invocat;
5. se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

#### **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 – membru**

**DINCĂ Ilie – membru**

**JURA Cristian – membru**

**LAZĂR Maria – membru**

**POPA Claudia Sorina – membru**

**SANDU Tatiana Veronica – membru**

**Data redactării 18.09.2016**

**Redactat și motivat de P.C.S. și V.F**

**Notă:** prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal de 15 zile, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.