



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

---

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA NR. 71**  
**din data de 01.02.2017**

**Dosar nr. 126/2016**  
**Petiția nr. 1001/22.02.2016**  
**Petent: ..**  
**Reclamat: .**

**Obiect:** conflict de muncă.

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

**I.1. Numele, domiciliul sau reședința petenților**

**I.1.1 ....**

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

**I.2.1 .**

**I.2.2 ..**

**I.2.3 . L.**

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

2.1. Petentul susține că, este tratat diferit la locul de muncă prin comparație cu alți colegi de serviciu. Este hărțuit cu plângeri penale, sancțiuni disciplinare și evaluări profesionale abuzive, iar volumul său anual de lucru, este dublu față de alți colegi.

**III. Procedura de citare**

3.1 Prin adresa înregistrată cu nr.1879/29.03.2016, a fost citat petentul .. pentru data de 26.04.2016. Procedură legal îndeplinită.

3.2 Prin adresa înregistrată cu nr.1879/29.03.2016, a fost citat petentul .., pentru data de 26.04.2016. Procedură legal îndeplinită.

3.3 Prin adresa înregistrată cu nr.1879/29.03.2016, a fost citat petentul .., pentru data de 26.04.2016. Procedură legal îndeplinită.

**IV. Susținerile părților**

**Susținerile petentului**

4.1 Petentul susține că este discriminat de către părțile reclamate, pe criteriul etnic (origini maghiare) și de lider de sindicat pentru perioada 2006-2015. În acest sens, petentul susține faptul că, este hărțuit cu plângeri penale, sancțiuni disciplinare, evaluări profesionale abuzive trecerea ca nemotivată ziua de lucru, instigarea altor persoane împotriva sa etc. După toate aceste manifestări hărțuitoare, petentul declară că i s-a suspendat contractul individual de muncă și i s-a desființarea sindicatului pe care îl conducea. Petentul arată că a contestat la instanța de judecată toate formele de sancționare care i s-au aplicat și completul de judecată le-a clasat.

4.2 Mai mult, petentul se consideră discriminat în raport cu alți angajați, prin numărul mare de “cereri” ori lucrări pe care le-a soluționat într-un an (20.100). Astfel, petentul consideră că, prin comportamentul abuziv al reclamaților, i se încalcă dreptul la muncă și art.1, alin.2, lit. e), subpunctul (i), salariul egal pentru muncă egală și o remunerație echitabilă și satisfăcătoare.

4.3 Petentul face referire în completările pe care le aduce petiției, la originea sa etnică, de apartenența sa la naționalitatea mahiară și religia catolică, precum și la calitatea sa de Președinte al Sindicatului Cartea Funciară Dolj.

4.4 Astfel că, petentul consideră că miile de lucrări repartizate și efectuate în plus față de colegii săi, precum și eliberarea abuzivă din funcția re registrator de carte funciară, relevă o discriminare pe criterii etnice, religioase și sindicale.

### **Susținerile părții reclamate**

4.5 Partea reclamată susține că, petentului i-a încetat Contractul individual de muncă cu data de 30.03.2016, având funcția de registrator de carte funciară. “Atitudinea petentului a fost în permanență de negare a autorității registratorului șef căruia i se subordona. Iar, refuzul acceptării existenței unui șef ierarhic superior și a obligațiilor ce îi revin ca subordonat, l-au adus într-o situație conflictuală”. “Nu a respectat programul de lucru și alte reguli reglementate prin Regulamentul intern al instituției. A adresat cuvinte jignitoare în mod public la adresa colegilor săi; umflătură, mincinoasă, menținând o stare de tensiune între salariați. A avut divergențe cu toate persoanele care au ocupat funcția de Director la OCPI Dolj, negând orice formă de autoritate de conducere”. „Petentul reclamă numărul mare de cereri pe care trebuie să le soluționeze prin comparație cu numărul de cereri a altor colegi de muncă. Menționăm că colegii cu care se compară, în speță domnul .., acesta din urmă a soluționat în perioada 2015, circa (8000) de cereri, domnul .. (19000), domnul .. (15.000). Soluționarea cererilor de către registratorul de carte funciară se realizează în două fluxuri de lucru, flux integrat, respectiv procesarea cererii se realizează atât de către serviciul cadastru, cât și de serviciul publicitate imobiliară unde este încadrat petentul. Numărul mic de cereri soluționate de domnul .. (8000), se datorează unei traume clinice, infarct de miocard. Astfel că, i se stabilesc temporar mai puține atribuții prin comparație cu alți angajați, iar angajatorul nu face alceva, decât să respecte principiul protecției sănătății angajaților săi, reglementat de Legea nr.319/2006”.

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

5.1. Colegiul director al CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care, petentul este tratat diferit la locul de muncă prin comparație cu alți colegi. Este hărțuit cu plângeri penale, disicplinare și evaluări profesionale abuzive, iar volumul său anual de lucru, este dublu cu a altor colegi.

Raportat la definiția discriminării, astfel cum este reglementată în O.G. nr.137/2000, republicată, Colegiul director 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 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.1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată 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 consideră discriminată.

Colegiul director, potrivit obiectului petiției constată că, petentul este angajat al părții reclamate și invocă un tratament diferențiat aplicat de către aceasta, referitor la numărul mare de „lucrări”, care i s-a repartizat spre realizare într-un an, prin comparație cu numărul mai mic de lucrări repartizat colegilor de muncă. Așadar, petentul se consideră supus unui tratament inegal față de ceilalți colegi, potrivit volumului de muncă mai mare de lucrări soluționat într-un an prin raportare la salariul egal pe care-l încasează. Toată această situație inegală, în opinia petentului, se datorează etniei sale, apartenenței religioase și statutului de președinte de sindicat. Așadar, Colegiul director din analiza petiției deduce judecății observă că, petentul nu invederează o legătură de cauzalitate între faptă și un criteriu de discriminare așa cum este prevăzut de O.G nr. 137/2000, modificată. O atare prezumție, permite cel puțin a se presupune că între un criteriu interzis prevăzut de art.2 alin.1 din O.G nr. 137/2000 și fapta părții reclamate, există un raport de cauzalitate ce determină un tratament mai puțin favorabil între părți.

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. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit prevederilor art. 2 alin.1), din O.G nr.137/2000, modificată (lipsă legătură de cauzalitate între fapta reclamată și un criteriu de discriminare prevăzut de O.G nr. 137/2000, modificată).

2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

a) ..

b) ..

c) ..

d) .

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

### **Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

DINCĂ ILIE – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

ISTVAN HALLER – 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.

**Realizat de C.J și R. O**