



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

---

## HOTĂRÂREA NR. 409 Din 12.05.2021

**Dosar nr.: 683/2020**

**Petiția nr.: 5989/29.09.2020**

**Petent(ă):**

**Reclamat(ă): Doaga Victor primar al UAT Viziru**

**Obiect:** posibil comportament ostil la locul de muncă

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

**Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei**

1.

### **Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate**

2. Doaga Victor-primar al UAT Viziru cu sediul în Str. Brăilei, Nr. 129, Com. Viziru, Jud. Brăila

### **II. Citarea părților**

3. 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.

4. Prin adresa nr. 4530/27.07.2020 au fost citate părțile.

5. Procedură legal îndeplinită.

### **III. Susținerile părților**

#### **Susținerile petentei**

6. Petenta este angajată în funcția de bibliotecar și își desfășoară activitatea într-o clădire veche de 100 de ani, neigienizată și fără nicio sursă de căldură.

7. Petenta a solicitat atât verbal cât și în scris igienizarea clădirii dar și diminuarea programului de lucru pe perioada iernii, din cauza lipsei căldurii.

8. Petenta a semnalat Inspectoratului Teritorial de Muncă anumite probleme salariale precum și situația precară a spațiului în care își desfășoară activitatea. Partea reclamată a rezolvat aspectele sesizate când a luat cunoștință că o echipă din cadrul ITM va veni pentru verificări. Astfel, încăperea bibliotecii a fost igienizată.

9. După sesizarea înaintată către ITM partea reclamată ar fi avut un comportament abuziv, hărțuitor față de petentă, jignind-o.

10. Petenta se prezenta deseori la sediul primăriei pentru a procura materiale pentru bibliotecă sau pentru a lista diferite documente și, de fiecare dată când intra în sediu, partea reclamată o muștra verbal prin acuzarea acesteia că pierde vremea, că petrece prea mult

timp în sediul primăriei, că stă de vorbă cu colegii.

**11.** Partea reclamată i-a solicitat petentei un raport de activitate zilnic, deși nu ar fi obligatoriu, amenințând-o de fiecare dată că îi va desființa postul.

**12.** Inspectoratul Teritorial de Muncă a constatat că petentei nu i-au fost acordate 2 zile din concediul de odihnă neefectuat pe anul 2019, fiind trecută ca „absent nemotivat”. Astfel, i-a fost solicitat angajatorului să rectifice documentele și să îi fie acordate petentei cele două zile de concediu solicitate.

**13.** Totodată, Inspectoratul Teritorial de Muncă precizează că, în ceea ce privește condițiile de muncă corespunzătoare, petentei i s-a pus la dispoziție un spațiu situat în incinta fostei grădinițe din localitate și amplasat în imediata vecinătate a bibliotecii. Spațiul respectiv este dotat cu centrală termică, este iluminat natural dar și artificial și deține dotările social sanitare (toaletă, apă curentă), în conformitate cu prevederile H.G. nr. 1091/2006, privind cerințele minime de securitate și sănătate pentru locul de muncă.

### **Sușinerile părților reclamate**

**14.** Partea reclamată confirmă că, în urma sesizării formulate de petentă privind condițiile din bibliotecă, s-a dispus prin adresa nr. 80/08.01.2020 mutarea bibliotecii în spațiul fostei Grădinițe nr. 2 Viziru.

**15.** Petenta a dorit un spațiu în Primăria Comunei Viziru, clădire care se află la o distanță de circa 1 km de Biblioteca Comunei Viziru.

**16.** Petenta a fost rugată verbal să se mute în Grădinița nr. 2 Viziru cu biroul și să afișeze pe o coală A4 la intrarea în Bibliotecă faptul că este deschis și că este în clădirea alăturată. Partea reclamată a solicitat să lase prima ușă deschisă la Grădinița nr. 2 Viziru pentru a fi văzută de către copii, când aceștia vor veni să împrumute cărți.

**17.** Partea reclamată menționează că petenta s-a mutat o perioadă scurtă la Grădinița nr. 2 Viziru iar apoi s-a reîntors în vechiul sediu, fără a asculta conducerea instituției, care i-a pus la dispoziție un spațiu optim pentru desfășurarea activității.

**18.** Partea reclamată a depus un tabel nominal cu 30 de angajați din primărie, care confirmă și susține faptul că petenta a fost tratată conform legii, nefiind discriminată.

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

**19.** Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

#### **Constituția României**

Art. 16 - **Egalitatea în drepturi**

„(1) *Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.*”

#### **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**

##### **Art. 2**

**(1)** *„În prezenta ordonanță, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau 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.”*

## **Convenția Europeană a Drepturilor Omului**

### **Articolul 14-Interzicerea discriminării**

Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.

### **Principiile de analiză**

**20.** Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale”.<sup>1</sup>

**21.** Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:

- **la situații egale** trebuie să corespundă un **tratament egal**,

- **la situații diferite**, tratamentul juridic nu poate fi decât **diferit**. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat”<sup>2</sup> în această situație.

**22.** Suntem în prezența unei posibile discriminări directe:

-o persoană este tratată în mod nefavorabil;

-prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară;

-iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „*criteriului protejat*”.

**23.** Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:<sup>3</sup>

-existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;

-existența unui criteriu de discriminare;

-existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;

-tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;

-existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.

### **Aplicarea principiilor la speță**

**24.** 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

<sup>1</sup> Decizia nr. 349/2001, M.Of. nr. 240/2002

<sup>2</sup> Decizia nr. 312/2001, M.Of. nr. 99/2002, Decizia nr. 82/2002, M.Of. nr. 261/2002

<sup>3</sup> Art. 2 alin. (1) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai din cauza 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 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 petentă constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

**25.** Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale, ipso facto și constituind mobilul principal al actului sau faptului discriminatoriu. În situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit indus și criteriul interzis de lege.

**26.** Din analiza obiectului petiției raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, nefiind indicat un criteriu de discriminare, existând mai degrabă o diferență de opinie între petentă și partea reclamată, în privința desfășurării activității în cadrul bibliotecii unde petenta este angajată.

**27.** Colegiul director nu identifică, în speța supusă analizei, un criteriu interzis care să stea la baza presupusului tratament discriminatoriu care s-ar fi aplicat petentei de către partea reclamată, deciziile luate de partea reclamată, în calitate de superior al petentei, nu pot fi considerate ca fiind un criteriu interzis de lege.

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. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin(1) din O.G. nr. 137/2000 republicată(lipsă criteriu);
2. O copie a hotărârii se va transmite părților.

### **V. Modalitatea de plată a amenzii**

Nu este cazul

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

**Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 12.05.2021 au fost:** ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN – Membru, GRAMA HORIA – Membru(online), HALLER ISTVÁN– Membru, JURA CRISTIAN- Membru, LAZAR MARIA-Membru(online), MOȚA MARIA– Membru(online), OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, POPA CLAUDIA SORINA-Membru(Online)

**Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 din 24.03.2020.**

**ASZTALOS CSABA FERENC  
Membru Colegiul Director,  
Președinte CNCD**

Data redactării: 18.05.2021

Redactată și motivată: ACF/AA

Notă: Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.