



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 502 Din 30.06.2021

**Dosar nr.:** 964/2020

**Petiția nr.:** 7584/25.11.2020

**Petent:** Sindicatul Democratic al Bugetarilor din România pentru Vicol Liliana

**Reclamat:** Unitatea Administrativ Teritorială Jorăști

**Obiect:** Hărțuire la locul de muncă pe criteriul politic. Petenta sesizează CNCD cu privire la Notificarea nr. 3879/13.10.2020 prin care reclamatul îi solicită zilnic rapoarte de activitate, începând cu data de 05.10.2020, doar pentru că a fost contracandidata acestuia la alegerile locale pentru funcția de primar.

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

##### Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1. Sindicatul Democratic al Bugetarilor din România pentru Vicol Liliana cu sediul în Galați, str. Tecuci nr. 206, bl.O6, sc.2, ap. 29, jud. Galați

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

2. Unitatea Administrativ Teritorială Jorăști, jud. Galați, prin primar

#### II. Procedura de citare

3. Având în vedere contextul evoluției epidemiologice determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a informat părțile cu privire la faptul că au posibilitatea de a trimite punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul acestora;

4. Procedura legal îndeplinită.

#### III. Susținerile părților

##### Susținerile petentului

5. Petenta arată că este angajată ca personal contractual în cadrul Primăriei Jorăști în funcția de bibliotecar. La data de 13.10.2020, primarul a emis Notificarea nr. 3879/13.10.2020, prin care îi solicita zilnic să prezinte rapoarte de activitate din care să reiasă volumul de muncă prestat în fiecare zi, începând cu data de 05.10.2020.

6. Petenta susține că acțiunea reclamantului este cauzată de faptul că aceasta a candidat la alegerile locale pentru funcția de primar al comunei Jorăști.

De asemenea, petenta susține că măsura dispusă prin notificarea de mai sus nu se aplică niciunui alt coleg de serviciu, aceasta fiind singura angajată din cadrul Primăriei căreia i



se solicită raport de activitate.

7. Petenta mai arată că, la data de 21.10.2020, a contestat Notificarea în cauză, solicitând reclamatului să înceteze să o mai hărțuiască, însă nu a primit niciun răspuns.

### **Sușinerile reclamatului**

8. Reclamatul susține că Notificarea pe care o reclamă petenta nu are legătură cu faptul că a candidat pentru funcția de primar, ci cu comportamentul acesteia la locul de muncă de mai mult timp, respectiv nenumărate întârzieri, rezolvarea problemelor personale în timpul programului de lucru, neglijarea atribuțiilor de serviciu, instigarea colegilor împotriva șefului serviciului și multe altele.

Reclamatul susține că problemele au început cu mult înainte de candidatura petentei pentru funcția de primar. Astfel, reclamatul depune la dosar adresa nr. 3404/29.08.2018 din care reies problemele enunțate mai sus, probleme întâmpinate încă de la începutul primului său mandat și pentru care petenta a fost sancționată cu avertisment (Dispoziția nr. 218/28.08.2017).

9. De asemenea, reclamatul susține că nu este singura angajată căreia i s-a solicitat raport de activitate, anexând la dosar o notificare și pentru o altă angajată din instituție.

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

### **Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudență** **Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:**

#### **10. Constituția României:**

- **Art. 16 Egalitatea în drepturi:** *”(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.  
(2) Nimeni nu este mai presus de lege. (...)”*
- **Art. 41 Munca și protecția socială a muncii** *”(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.  
(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)”*
- **Art. 52 Dreptul persoanei vătămate de o autoritate publică** *”(1) Persoana vătămată într-un drept al său ori într-un interes legitim, de o autoritate publică, printr-un act administrativ sau prin nesoluționarea în termenul legal a unei cereri, este îndreptățită să obțină recunoașterea dreptului pretins sau a interesului legitim, anularea actului și repararea pagubei.  
(2) Condițiile și limitele exercitării acestui drept se stabilesc prin lege organică. (...)”*
- **Art. 53 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți**

”(1) *Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.*

(2) *Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.*”

**11. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare – art. 2 alin. 1:** ”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.”

**12. Codul Muncii, art. 5 alin. (1) și (2)** prevede: „(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. (2) **Orice discriminare directă sau indirectă** față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, **vârstă**, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.”

**Articolul 6 alin. (1):** “Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare”.

### **Principiile de analiză**

**13.** Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „*principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale*”. 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”.*

**14.** Prin urmare, se poate vorbi de o posibilă **discriminare directă** în condițiile în care 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*”.

**15.** Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele **condiții**:

- 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**

**16. În fapt**, Colegiul Director reține solicitarea rapoartelor de activitate, petentei, din rațiuni politice.

**17. În drept**, sub aspectul incidenței prevederilor 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).**

**18.** 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.

**19.** Colegiul reține că obiectul petiției se plasează în domeniul relațiilor de muncă, în speță a respectării dreptului la muncă, garantat fără nici o formă de discriminare. Astfel,

**Declarația Universală a Drepturilor Omului în articolul 23** prevede că: "Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă..."

**20.** În ceea ce privește inversarea sarcinii probei, 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.

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.

**21.** Raportat la cele de mai sus, Colegiul director trebuie să analizeze dacă motivul pentru care petenta a fost tratată diferit a avut la baza candidatura acesteia la funcția de primar al localității. Altfel spus, Colegiul director trebuie să stabilească dacă reclamatul a avut acest comportament doar la adresa petentei din rațiuni politice.

Din susțineri și documentele depuse la dosar, Colegiul director reține că Notificarea prin care i se solicită petentei rapoarte de activitate zilnice nu are legătură cu candidatura acesteia la funcția de primar. Colegiul director reține faptul că petenta a fost sancționată cu mult timp în urmă pentru întârzieri repetate la programul de lucru, rezolvarea problemelor personale în timpul programului de lucru, neglijarea atribuțiilor de serviciu, și altele.

Astfel, Colegiul director are în vedere adresa nr. 3404/29.08.2018 din care reies problemele enunțate mai sus, probleme întâmpinate încă de la începutul primului mandat al reclamatului și pentru care petenta a fost sancționată cu avertisment (Dispoziția nr. 218/28.08.2017). Candidatura petentei la funcția de primar a avut loc în august-septembrie 2020.

De asemenea, Colegiul director reține că petenta nu este singura angajată căreia i s-a solicitat raport de activitate zilnic, reclamatul depunând la dosar o notificare pentru o altă angajată a instituției.

**22.** Luând act de sesizare, Colegiul director reține că nu se întrunesc elementele unei fapte de discriminare din lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și faptă. Notificarea prin care reclamatul solicită petentei, în calitate de angajator, să raporteze zilnic activitatea pe care o desfășoară la locul de muncă, nu are legătură cu opțiunea politică ori cu candidatura acesteia la funcția reclamatului, respectiv funcția de primar.

**23.** Având în vedere, cele de mai sus, Colegiul director nu poate reține incidența prevederilor art. 2 din OG nr. 137/2000, republicată. Altfel spus, Colegiul nu reține că

faptele imputate în sarcina părții reclamate nu au fost determinate de criteriile invocate de petentă.

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 unei fapte de discriminare, în conformitate cu prevederile art. 2 din OG nr. 137/20000, republicată - lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și faptă;
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, în termen de 15 zile de la data primirii, 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 ședința de deliberări desfășurată în data de 30.06.2021** au fost: DIACONU ADRIAN- Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA MARIA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, POPA CLAUDIA - Membru

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

**ASZTALOS CSABA FERENC**  
**Membru Colegiului director,**  
**Președinte CNCD**

**Data redactării: 15 iulie 2021**

**Redactat și motivat de A.P.G. și H.G**

**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.