



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: cncd@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 186
din 19.07.2010**

Dosar nr.: 191/2009

Petiția nr.: 4528 din data 29.04.2009

Petent: C C

Reclamat: E T Director Biblioteca Națională a României

Obiect: Raporturi de muncă. Exercițarea atribuțiilor de serviciu. Hărțuire morală și profesională

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentei

I.1.1. C C cu domiciliul în

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1. E T Director Biblioteca Națională a României, cu domiciliul procedural la Bibliotecă, cu sediul în str. Ion Ghica, nr.4, sector 3, București

II. Obiectul sesizării

2.1. Plângerea vizează raporturi de muncă, exercitarea atribuțiilor de serviciu, hărțuire morală și profesională.

III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1. Prin plângerea înregistrată cu nr. 4528 din 29.04.2009, petentul arată că a fost hărțuit moral și profesional de către partea reclamată. Astfel, petentul susține că urmare solicitării unui audit intern cu privire la activitatea desfășurată în birou, actele crae stau la baza editării unor publicații, contracte, modul de folisire a xeroxului, audit refuzat, i s-a solicitat verbal să-și dea demisia. De asemenea, petentul susține că a făcut plângeri la Ministerul Culturii și Cultelor, IGP Direcția Investigații Criminale - Serviciul de combatere infracțiuni contra patrimoniului



cultural național cu privire la neregulile constatate de el, iar partea reclamată l-a amenințat, jignit, batjocorit, cercetat disciplinar, doar pentru că a îndrăznit să sesizeze autoritățile statului.

IV. Procedura de citare

4.1. Prin rezoluția din data de 06.05.2009, s-a dispus efectuarea de investigații de către C.N.C.D. la sediul bibliotecii. În data de 20.05.2009, respectiv 22.05.2009 s-a desfășurat investigația în speță iar raportul de investigație a fost depus la dosar.

4.2. 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 de citare a părților.

4.3. Prin adresa înregistrată cu nr. 6526 din 01.07.2009 a fost citat petentul. Prin adresa nr. 6527 din 01.07.2009 a fost citată reclamata, doamna E T. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 14.07.2009. La termen s-au prezentat părțile. Se acordă un nou termen de citare în vederea studierii tuturor documentelor depuse la dosar pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 21.07.2010. La termen părțile au fost prezente și au susținut aspectele sesizate în plângere, respectiv în punctul de vedere.

4.4. În perioada 28 noiembrie 2009 – 22 aprilie 2010, Colegiul CNCD s-a aflat în imposibilitate de a organiza deliberări. Urmare încetării succesive a mandatelor a 6 membri în Colegiul CNCD, s-a declanșat procedura de numire de către Parlamentul României, potrivit art. 22 alin. 2 și art. 24 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Prin Hotărârea Parlamentului nr. 27/20.04.2010 publicată în Monitorul Oficial nr. 265 din 22.04.2010 au fost numiți noii membri ai Colegiului CNCD. Dosarul nr. 191/2009 a fost soluționat în data de 19.07.2010.

V. Susținerile părților

Susținerile petentului

5.1.1. Prin plângerea înregistrată cu nr. 4528 din 29.04.2009, petentul susține că dobândirii calității de Șef birou al Editurii BNR, prin concurs, a solicitat un audit intern cu privire la activitatea desfășurată în birou, actele care stau la baza editării unor publicații, modul de folosire al xeroxului din dotarea biroului. Astfel, arată că a făcut o plângere la Ministerul Culturii și Cultelor și a sesizat neregulile arătate mai sus. Ulterior acestei plângeri, reclamata, doamna Director E T a trecut la o serie de represalii administrative și la acțiuni de hărțuire morală și profesională, ajungând până la ai solicita verbal demisia. Petentul a făcut o altă plângere la IGP Direcția Investigații Criminale pentru sesizarea acestor fapte. În urma acestei sesizări, petentul susține că a fost convocat telefonic, la data de



03.12.2008 la IGP, de către comandantul șef pentru a lămuri aspectele relatate în scris.

5.1.2. Petentul susține că urmare acestor sesizări, în data de 16.12.2008 el și colega sa au fost convocați în biroul Directorului General unde se mai aflau 3 angajate. Cu acozia discuțiilor din acea zi, petentul susține că a fost jignit, amenințat, batjocorit pentru faptul că a îndrăznit să sesizeze instituțiile statului și i s-a cerut demisia.

5.1.3. Cu ocazia ședinței Consiliului de Administrație, din data de 22.01.2009, reclamata a decis trimiterea acestuia în fața comisiei de disciplină a instituției pentru denunț calomnios și prejudiciu adus imaginii instituției, fără a-i da posibilitatea să fie reprezentat de un apărător ales..

5.1.4. De asemenea, petentul susține că i s-a adus la cunoștință că s-a emis un Regulament de ordine interioară pe care el și subalternii săi trebuiau să-l semneze. În acest sens, petentul susține că acest ROI cuprindea o serie de prevederi anticonstituționale.

5.1.5. Totodată, petentul susține că reclamata i-a solicitat un raport privind activitatea sa ca șef birou Editura BNR și redactor SIA, iar el transmis raportul de autoevaluare în cursul zilei de 15.04.2009.

5.1.6. Având în vedere cele de mai sus precum și răspunsul transmis de reclamată la dosar, petentul solicită respingerea afirmațiilor acesteia privind existența unui conflict d emuncă deoarece el consideră că a fost vorba de o acțiune sistematică de hărțuire morală și profesională, de crearea unui cadru intimidant și ostil, menit să-l determine să-și dea demisia din funcția de Șef birou Editura BNR.

Sușinerile părții reclamate

5.2.1. Reclamata susține că disfuncționalitățile sesizate în raporturile de muncă sunt efecte ale neînțelegerii atribuțiilor și neasumarea responsabilităților ceea ce a dus la existența unor stări conflictuale de muncă, alimentate de atitudinea petentului. Astfel, reclamata susține că urmare aprobării ROF-ului și a organigramei BNR s-a constituit Comisia de realizare a fișelor de post și evaluare a angajaților instituției. Comisia a avut ca principale obiective actualizarea fișelor de post pentru salariații din serviciile care își continuă activitatea, realizarea fișelor de post pentru angajații din serviciile nou create, stabilirea criteriilor de evaluare.

5.2.2. De asemenea, reclamata susține că activitate acomisiei de disciplină din cadrul Bibliotecii a existat și înainte. Cazurile de analizate în comisia de disciplină dunt: V.C., V.D., M.P., și alții, fiind emise și deciziile de sancționare.

5.2.3. Reclamata susține că adaptarea dificilă a petentului la cerințele postului precum și fluxul continuu de activități (publicații și evenimente) ce intră în responsabilitatea biroului și sub coordonarea direct a șefului acestuia, au condus la un blocaj al activității biroului Editura BNR, generând un conflict de muncă. În aceste condiții, soluția aleasă de petent a fost aceea de a adresa permanent acuzații la adresa celorlalți (exprimate în diverse sesizări și memorii), în detrimentul unei soluții constructive, de colaborare, în vederea rezolvării rapide și eficiente a situației.



5.2.4. Față de cele de mai sus, reclamată consideră nefondate acuzațiile de discriminare formulate de petent.

VI. Motivele de fapt și de drept

6.1. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art.2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

6.2. Înalta Curte de Casație și Justiție, prin Decizia nr. 828 din 16 februarie 2009 a reținut că în economia Ordonanței nr. 137/2000 dispozițiile articolului 2 care definesc formele de discriminare (n.n.), "sunt consecutive celor din articolul 1 alin. (3), care prevăd cine este subiectul obligației de a respecta principiul egalității între cetățeni - garantat de art. 1 alin. (2) în exercitarea drepturilor constituționale ale cetățenilor: "Orice persoană juridică sau fizică are obligația să respecte principiile egalității și nediscriminării". Din coroborarea aceluiași text (art. 1-2) rezultă obiectul discriminării: titularii drepturilor constituționale enumerate în special în art. 1 alin. (2), îngrădiți ori împiedicați în exercițiul lor. Așadar, în limitele atribuțiilor sale legale, CNCD este obligat să soluționeze orice plângere întemeiată pe dispozițiile art. 2 din O.G. nr. 137/2000 prin stabilirea existenței celor trei elemente sus menționate.

6.3. Din acest punct de vedere, sub aspectul incidenței art. 2 din O.G. nr. 137/2000, Colegiul constată că petentul invocă vătămarea drepturilor sale prin comportamentul manifestat împotriva sa de partea reclamată urmare dorinței sale de a se constitui o gestiune în temeiul legii nr. 22/1969 și de a se realiza un audit al activității Biroului condus de petent, prin refuzarea respectării legii și solicitarea de a depune demisia. Urmare refuzului părții reclamate, petentul s-a adresat Corpului de Control al Ministerului Culturii și ulterior Inspectoratului General al Poliției-Direcția Investigații Criminale. În urma sesizărilor i-au fost solicitate, în repetate rânduri, justificări cu privire la activitatea desfășurată ca Șef Birou și demisia. S-au exercitat presiuni și amenințări cu privire la acționarea în justiție pentru denunț calomnios. Partea reclamată a propus membrilor Consiliului de Administrație trimiterea sa în fața Comisiei de disciplină, fără să existe o sesizare privind săvârșirea unor încălcări. În acest sens, s-a elaborat un regulament de organizare și funcționare a comisiei de disciplină, cu încălcarea normelor legale



(H.G. 1344/2007) și a prevederilor art. 24, art. 51, art. 53 din Constituție. De asemenea, partea reclamată i-a solicitat rapoarte de activitate, i-a interzis dreptul la apărare prin aparător ales, în fața comisiei de disciplină, a desființat Biroul condus de petent și i-a schimbat fișa postului.

6.4. Partea reclamată arată că la scurt timp după preluarea conducerii Biroului, petentul nu și-a însușit o parte din sarcinile și atribuțiile de serviciu, invocând diferite motive iar planul de management susținut la promovarea examenului a rămas fără aplicabilitate. În condițiile procesului de reorganizare a instituției și a schimbărilor intervenite în ROF s-a decis constituirea unei comisii de realizare a fișelor de evaluare a angajaților, având rezultat întocmirea tuturor fișelor de post ale angajaților. În acest context, atribuțiile postului petentului au fost stabilite potrivit regulamentului instituției. Manifestările și activitățile derulate sub conducerea petentului s-au îndeplinit anevoios, cu depășirea termenelor sau neîndeplinirea lor. Astfel, a fost necesară mobilizarea altor servicii. În cursul unor manifestări s-au constatat disfuncționalități iar reacția petentului a fost aceea de a formula sesizări cu privire la legalitatea organizării respectivelor activități. Gestionarea activităților de către petent s-a făcut fără o implicare reală, fără asumarea finalizării, prin amenințări cu reclamații, și nerespectarea termenelor. Petentul nu și-a îndeplinit responsabilitățile în legătură cu activitățile legate de publicații editate, constatându-se greșeli de tipărire, neconcordanțe, confuzii, relaționări dificile cu alte compartimente, întârzieri la apariția publicațiilor. În ceea ce privește echipamentele xerox digitale, achiziționarea și administrarea, ce au făcut obiectul unor sesizări, petentul și-a desfășurat activitatea în detrimentul unei bune organizări în cadrul atelierului tipografic. În ceea ce privește procesul de reorganizare și adaptare la noile funcții ale instituției, petentul s-a implicat la nivel minim, creând un climat ostil, solicitând înscrisuri, neasumându-și responsabilități, făcând uz permanent de amenințare cu poliția, justiția, controale. A contestat sistematic, la nivel declarativ documentele instituției, organizarea și funcționarea acesteia. În ceea ce privește comisia de disciplină, nu a respectat confidențialitatea lucrărilor. Datorită stării conflictuale s-a ajuns la un blocaj și la generarea unui conflict de muncă.

6.5. Relativ la definiția discriminării astfel cum este reglementată în O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la una dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Colegiul 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. Colegiul reține că art. 2 alin. 1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece, criteriile expresis verbis enumerate de lege sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu” ceea ce, practic oferă posibilitatea reținerii și a altor criterii nespecificate de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Însă, oricare din aceste criterii circumstanțiate la situația particulară a persoanei care se consideră discriminată, trebuie să fi constituit elementul determinant în aplicarea tratamentului diferit în



speță. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca element care este concretizat, materializat 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. Acealași raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, astfel cum este reglementată în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct însă efectul unei măsuri, practici neutre în aparență se repercutează asupra unor persoane aflate în situații comparabile, care se disting prin circumstanțierea unor criterii. Acest aspect rezultă din însăși definiția dată de legiuitor: „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 afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare. În același sens, s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009. Astfel, Colegiul trebuie să analizeze din mijloacele de probă și înscrisurile aflate la dosar, în ce măsură se poate reține un raport de cauzalitate direct sau indirect între faptele imputate și criteriile invocate în cauză.

6.6. Având în vedere susținerile petentului cu privire la actele de hărțuire săvârșite împotriva sa, Colegiul Director se raportează la prevederile art. 2 alin.1 și art.2 alin. 5 din O.G. nr.137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Potrivit art. 2 alin.5: “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”. Hărțuirea reprezintă o formă de discriminare, introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000, și prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000.

6.7. În acest sens, reținem că în materia legislației nediscriminare, astfel cum este transpus aquis-ul communautaire, pentru a ne găsi în situația unei fapte de hărțuire este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive acesteia. Astfel, fapta de hărțuire se circumstanțiază într-un comportament care poate îmbraca diferite forme. Formularea textului cuprinde sintagma „orice comportament”. Sintagma „orice comportament” denotă intenția legiuitorului de a cuprinde o arie largă de comportamente, și nu una restrictivă, ceea ce permite reținerea unor calificări diferite în practică, și care pot să varieze de la caz la caz,



circumscrise sub forma unor afirmații exprimate prin cuvinte, verbal sau în scris, gesturi, acte sau fapte etc. Mobilul sau cauza comportamentului este detereminat de un criteriu inerent, care este în mod expres prevăzut de legiuitor, într-o listă neexhaustivă, având în vedere că textul de lege prezintă într-o enumerare cu carcter determinat criteriul de „rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenența la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant”. Caracterul neexhaustiv este dat de însăși sintagma „sau orice alt criteriu” alăturată criteriilor exprese. Sintagma „sau orice alt criteriu”, practic oferă posibilitatea reținerii oricărui alt element nespecificat de lege, dar care este materializat ca fapt determinant în săvârșirea forme de discriminare denumită ca hărțuire. Însă, oricare din aceste criterii circumstanțiate la situația particulară a persoanei care se consideră discriminată, trebuie să fi constituit mobilul determinant în aplicarea tratamentului diferit în speță. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca element care este concretizat, materializat 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.

6.8. Colegiul reține că aspectele imputate de petent se plasează în legătură cu faptul că nu i s-a permis să își susțină apărările în fața comisiei de disciplină prin avocat, respectiv că regulamentul de funcționare al comisiei de disciplină este contrar prevederilor legale în materie și a codului de conduită al funcționarilor publici aplicabil și personalului contractual; în legătură cu solicitarea de către partea reclamată a unor rapoarte justificate privind activitatea sa profesională. Petentul consideră că reorganizarea organigramei instituției nu a fost reală și efectivă, desființarea Biroului nu a fost justificată din punct de vedere economic, fiind abuzivă și arbitrară. Evaluarea sa a fost neobiectivă, fișa postului și felul muncii au fost schimbate, activitatea managerială a fost obstrucționată iar în privința neîndeplinirii corespunzătoare a atribuțiilor de serviciu, acestea reprezintă o denaturare a realității. Sesizarea instituțiilor statului s-a făcut în legătură cu încălcarea prevederilor legale. Partea reclamată consideră că aspectele imputate de petent se poziționează în legătură cu îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, disfuncționalități în exercitarea funcției iar cu privire la activitatea comisiei de disciplină, modul de organizare și competență a fost reglementat și anterior, fiind emise decizii în anul 2005 și 2007. Persoanele care au fost cercetate au fost asistate de reprezentanții sindicatului, neexistând cerere de reprezentare prin avocat.

6.9. Luând act de susținerile contradictorii ale părților, de probele depuse la dosar, totalitatea înscrisurilor depuse de părți și raportul de investigație al C.N.C.D., Colegiul reține că întreg complexul de împrejurări invocate în cauză, ce pun în discuție justificarea drepturilor subiective ale petentului, sunt corelative, în primul rând, exercitării raporturilor de serviciu, indisolubil legate de calitatea deținută de partea reclamată în raport cu petentul și invers. Deciziile cu privire la



constituirea sau nu a unei gestiuni, realizarea sau nu a unui audit, solicitarea unor rapoarte de activitate, propunerea în vederea constituirii unei comisii de disciplină, de adoptare a regulamentului de organizare și funcționare a comisiei, activitatea acesteia, reorganizarea organigramei instituției, modificarea atribuțiilor de serviciu, a felului muncii sunt corelative îndeplinirii atribuțiilor de serviciu corespunzător funcțiilor deținute, reprezentând, în fapt, o consecință directă a îndeplinirii unor acte în exercitarea funcțiilor deținute de partea reclamată. Din acest punct de vedere, Colegiul nu poate face abstracție de faptul că aspectele invocate în cauză izvorăsc dintr-un cumul de împrejurări desfășurate în timp, legate de aspecte ce vizează sine qua non legalitatea desfășurării unor acțiuni, activități sau operațiuni, acte sau regulamente, solicitări etc. asimilate unor acte nelegale sau abuzive, în raport cu prevederile legale aplicabile situațiilor date. Întreg complexul de împrejurări dedus analizei Colegiului pune în discuție, în mod indisolubil, aspecte de legalitate ce vizează circumstanțe relativ la calitatea părții reclamate, actele îndeplinite și adoptate, contextul actelor adoptate și consecințele juridice produse în privința justificării drepturilor subiective ale petentului. Acest aspect rezultă din însăși susținerile contradictorii ale părților circumscrise măsurilor dispuse cu un evident caracter ipotetic de ilegalitate versus legalitate, abuziv versus neabuziv. Colegiul reține că aspectele sesizate vizează în speță îndeplinirea defectuoasă ori neîndeplinirea unor acte în exercitarea atribuțiilor funcției deținute de partea reclamată ori de petent, conform prevederilor legale incidente ori corespunzătoare postului deținut, ce au avut ca scop sau efect o vătămare a intereselor petentului având drept consecință afectarea relațiilor de muncă.

6.10. În cauza S.Coleman v. Attridge Law, Steve Law cât și în cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryin NV, Curtea Europeană de Justiție a arătat că, potrivit principiului inversării sarcinii probei, revine reclamantului sarcina de a stabili, în fața instanței naționale, o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe pe baza unuia dintre criteriile interzise. Adaptarea normelor privind sarcina probei se impune de îndată ce există o prezumție de discriminare. În cazul în care reclamantul ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe împotriva sa, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină pârâților din acțiunea principală, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, pârâții menționați ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe unul din motivele interzise (a se vedea Curtea Europeană de Justiție, cauza S. Coleman, ECJ, C-303/06, hotărârea din 17 iulie 2008, cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryin NV, C-54/07, hotărârea din 10 iulie 2008).

6.11. În cauza S.Coleman v. Attridge Law, Steve Law, Curtea Europeană de Justiție a statuat că aceleași reguli privind sarcina probei se aplică și hărțuirii, de vreme ce aceasta reprezintă o formă de discriminare. Instanța europeană a reținut: „În consecință, astfel cum rezultă din paragraful 54 din prezenta hotărâre, potrivit art. 10 (1) din Directiva 2000/78 și considerentul 32, regulile privind sarcina probei trebuie adaptate în situațiile în care există un caz de discriminare prima facie. În



cazul în care reclamanta (n.n.) stabilește fapte pe baza cărora se poate prezuma că a avut loc o hărțuire, aplicarea efectivă a principiului egalității presupune ca sarcina probei să revină pârâtului, care trebuie să demonstreze că nu a avut loc o hărțuire în circumstanțele cazului” (a se vedea Curtea Europeană de Justiție, cauza S.Coleman v. Attridge Law, Steve Law, 17 iulie 2008).

6.12. Din acest punct de vedere, sub aspectul prevederilor art. 20 alin.6 din O.G. nr. 137/2000 republicată, în prezenta speță, Colegiul este de opinie că nu pot fi reținute prezumții de săvârșire a unor fapte de discriminare pe baza unui criteriu interzis, în sensul art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000. O atare prezumție ar fi trebuit să permită cel puțin a se presupune existența unei legături de cauzalitate directă sau indirectă între faptele imputate părții reclamante și un eventual criteriu interzis (n.n.rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată sau alt criteriu). Prezumțiile ce iau naștere din susținerile părților sunt corelative unor eventuale chestiuni ce țin de nerespectarea unor obligații prevăzute în acte normative speciale (cu privire la comisiile de disciplină), nerespectarea legii privind funcționarii publici sau personalul contractual (privind drepturile și obligațiile acestor categorii de salariați, evaluarea profesională etc.) ori nerespectarea prevederilor cuprinse în codul muncii (modificarea atribuțiilor de serviciu, modificarea felului muncii, desființarea postului etc). Or, aceste aspecte ce țin de justificarea drepturilor subiective ale petentului ori de nerespectarea legii, în lipsa elementelor ce ar determina incidența discriminării nu pot fi cenzurate de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării. Cu atât mai mult, Colegiul nu este îndrăguit a verifica aspecte de legalitate ori de interpretare și aplicare a legii. 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).

6.13. Pe de altă parte, în considerarea relațiilor de serviciu care presupun o comportare corectă și cuviincioasă a funcționarului public față de orice persoană, cu excluderea folosirii unor expresii jignitoare, a actelor de amenințare ori a actelor de violență fizică, legiuitorul a incriminat purtarea abuzivă, ca faptă prevăzută și sancționată de legea penală. Prin incriminarea acestei fapte se asigură, pe de o parte, apărarea activității organelor, instituțiilor și altor unități prevăzute la art. 145 C.pen., iar pe de altă parte apărarea persoanelor care vin în contact cu anumiți funcționari publici sau funcționari, în cadrul desfășurării de către aceștia a anumitor activități (vezi Alexandru Boroș, Drept penal și drept procesual penal, Editura C.H. Beck, București, 2006, pag. 352). În acest sens, Colegiul reține că potrivit art. 250 din Codul Penal, purtarea abuzivă este prevăzută și sancționată de legea penală, statuând că: „Întrebuințarea de expresii jignitoare față de o persoană, de către un funcționar public în exercițiul atribuțiilor de serviciu, se pedepsește cu închisoare de la o lună la un an sau cu amendă”. Tot în considerare relațiilor de serviciu și a respectării drepturilor persoanelor, legiuitorul a incriminat abuzul în serviciu contra intereselor persoanelor precum și abuzul în serviciu prin îngradirea unor



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 sedință,

Nu este cazul

VIII. 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 ședință

ASZTALOS Csaba Ferenc – Președinte

GERGELY Dezideriu – Membru

HALLER Istvan – Membru

JURA Cristian – Membru

PANFILE Anamaria – Membru

POP Ioana Liana - Membru

VASILE Alexandru Vasile – Membru

Data redactării 03.08.2010

Hotarare redactata G.D., Tehnored. A.P., 3 exemp.

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.

