



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

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

**HOTĂRÂREA NR. 605
din 26.11.2009**

Dosar nr.: 186/2009

Petiția nr.: 4457 din 28.04.2009

Petent: I S

Reclamat: Universitatea de Arte „George Enescu”, Facultatea de Interpretare Muzicală, prin reprezentant legal

Obiect: discriminare în relațiile de muncă, drepturi salariale, evaluare profesională, cercetare disciplinară, acte de hărțuire

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului

I.1.1. I S , cu domiciliul în

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatei

I.2.1. Universitatea de Arte „George Enescu”, Facultatea de Interpretare Muzicală, cu sediul în Iași, str. Horia nr. 7-9, jud. Iași.

II. Obiectul sesizării

2.1. Plângerea, astfel cum este formulată, vizează tratamentul diferențiat (discriminare directă, discriminare indirectă, comportament activ sau pasiv care defavorizează o persoană, hărțuire, victimizare) aplicat în raporturile de muncă, cu privire la salarizare, evaluare profesională, salariu de merit, efectuarea actelor de cercetare disciplinară, respectiv hărțuirea la locul de muncă.



III. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3.1. Prin plângerea înregistrată cu nr. 4457 din 28.04.2009 memoriul petentei a fost transmis C.N.C.D. de către Corpul de Control al Primului-Ministru. Petenta arată că a acționat în judecată angajatorul pentru verificarea și stabilirea corectă a salariului convenit pe ultimii 3 ani ca asistent respectiv lector universitar. În decursul timpului a fost supusă unor acțiuni de intimidare, amenințare, cercetări disciplinare, hărțuire morală și profesională, desconsiderarea rezultatelor și performanțelor, întreținerea unei atmosfere ostile. În opinia petentei, partea reclamată a săvârșit acte de discriminare în stabilirea salarizării și a majorărilor salariale, a evaluării profesionale, a acordării salariului de merit, a orelor suplimentare cu plata la oră. A fost convocată la comisii de cercetare disciplinară a unor pretense abateri, constituind acte de intimidare și hărțuire, s-a creat o atmosferă ostilă prin denigrare, amenințare, contestarea performanțelor și rezultatelor profesionale. Petenta invocă în acest sens prevederile art. 2 alin.1 art.2 alin.3, art. 2 alin.4, art. 2 alin.5 și art. 2 alin.7 din O.G. nr. 137/2000 republicată.

IV. Procedura de citare

4.1. 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 de citare a părților.

4.2. Prin adresa înregistrată cu nr. 5181 din 18.05.2009 a fost citată petenta. Prin adresa înregistrată cu nr. 5182 din 18.05.2009 a fost citată partea reclamată. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 30.06.2009.

4.3. La termen s-a prezentat petenta, reprezentată prin apărător ales. Partea reclamată a lipsit. Petenta și-a prezentat plângerea și a depus la dosar un set de înscrisuri în dublu exemplar.

4.4. Prin rezoluția titularului de dosar nr. 9 din 01.07.2009 s-a dispus efectuarea de investigații. Partea reclamată nu a formulat, până la termen, un punct de vedere cu privire la aspectele sesizate. În data de 06.08.2009 a avut loc investigația organizată de Serviciul Inspecției al C.N.C.D. Echipa de investigații a purtat discuții cu petenta, în prezența apărătorului ales precum și cu reprezentanți ai Universității și Facultății în cauză. Raportul de investigație a fost depus la dosar.

4.5. Partea reclamată a comunicat punct de vedere prin adresa înregistrată cu nr. 6433 din 29.06.2009 și în susținere înscrisuri. Ulterior investigației, prin adresa cu nr. 3581/12.08.2009, partea reclamată a solicitat acordarea unui nou termen după data de 1.10.2009 având în vedere că, în perioada 20.08-28.09.2009 se desfășoară sesiuni de admitere, sesiuni de admiteri la studii de masterat, doctorate, restanțe etc.



4.6. La completările scrise depuse de petentă la termenul de audieri din data de 30.06.2009, partea reclamată a formulat punct de vedere înregistrat cu nr. 7479 din 10.08.2009 precum și înscrisuri.

4.7. Urmare investigațiilor realizate la 06.08.2009, prin adresa înregistrată cu nr. 7783 din 24.08.2009, partea reclamată a depus copii după dosare și fișe de evaluare aparținând cadrelor didactice care au concurat pentru acordarea salariului de merit. Petenta a depus completări prin adresa înregistrată cu nr. 9050 din 12.10.2009.

4.8. 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, s-a stabilit un nou termen de citare. Prin adresa cu nr. 8838 din 05.10.2009 a fost citată petenta. Prin adresa cu nr. 8837 din 05.10.2009 a fost citată partea reclamată. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 27.10.2009. La termen părțile s-au prezentat: petenta prin apărător ales, partea reclamată prin reprezentant și prin consilier juridic.

4.9. Colegiul a acordat un nou termen pentru depunere de concluzii scrise. Petenta a depus note scrise înregistrate cu nr. 10270 din 18.11.2009. Partea reclamată a depus concluzii scrise prin adresa înregistrată cu nr. 10127 din 13.11.2009.

V. Susținerile părților

Susținerile petentei

5.1.1. Petenta supune analizei Colegiului fapte de discriminare săvârșite împotriva sa și invocă discriminarea directă (art. 2 alin.1), discriminarea indirectă (art. 2 alin.3), comportamentul activ sau pasiv care defavorizează o persoană (art. 2 alin.4), hărțuirea (art. 2 alin.5) și victimizarea (art. 2 alin.7). În acest sens, arată că între ea și conducerea facultății a fost declanșată o stare conflictuală ce a fost accentuată de un conflict de muncă dedus soluționării instanțelor judecătorești.

5.1.2. Petenta arată că a fost discriminată sub aspectul salariului de bază și al veniturilor comparativ cu alți colegi. Arată că de la data încadrării, în februarie 2003, salariul său a fost ținut la minim și sub minimul grilei de salarizare, majorat doar în raport de indexări. Petenta arată că s-a acordat un procent nejustificat de mare pentru cadre didactice retrogradate iar conducerea a stabilit preferințe și privilegii pentru anumite cadre didactice din sfera lor de influență. Pentru menținerea acestei situații, regula a fost dezinformarea, neinformarea și neconsultarea cadrelor didactice, la nivel de Facultate și Universitate. Adresându-se instanței de judecată, aceasta a analizat drepturile salariale primite doar pe ultimii 3 ani, în speță perioada 2005-2008 și a dispus returnarea diferențelor salariale pentru această perioadă.

5.1.3. În opinia petentei, calcularea salariului în acest fel nu s-a datorat unor greșeli de calcul sau aplicării greșite a normelor de salarizare de către salariații din contabilitate, ci a fost urmarea unei politici, strategii bine organizate,



dușă de fosta și actuala conducere a facultatii, a ordonatorilor de credite, urmărindu-se efectiv asigurarea de privilegii salariale pentru cadrele de conducere și a celor din sfera de influență. Petentă arată că dl. M B , preparator univ., soțul decanei P T , primește după 2 luni de la angajare procent de evaluare și creștere salarială de 32% și în 12 luni are venituri triple. Asistenți universitari privilegiați ca S O , C C au beneficiat de procent de evaluare mare, dl. H A , în calitate de asistent, a beneficiat de evaluare care i-a asigurat creștere salarială. În concluziile scrise, petenta subliniază că supune atenției Consiliului pentru a fi constatat și sancționat, cauza încălcării drepturilor salariale, în speță aplicarea discreționară de către ordonatorul de credite, pentru perioada 2005-2008 și începând cu 2008.

5.1.4. Petenta arata ca evaluarea activitatii s-a dispus in contradictie cu prevederile H.G. nr. 238/2000, pe baza unor dispozitii contradictorii, privind perioada avuta in vedere. Regulamentul intern, desi intocmit in 17.12.2008, nu a fost comunicat cadrelor didactice ci doar invocat in sedinta din 04.05.2009. De asemenea, conceperea fisei de evaluare pentru gradul didactic de lector este contrara prevederilor art. 5 din H.G. nr. 238/2000. Astfel, arata petenta, unele cadre didactice (cele din conducere si sfera de influenta) au salariu spre maximum iar celalalte spre minimum.

5.1.5. Petenta consideră că salariul de merit s-a acordat în mod vădit discriminatoriu. În acest sens, este invocată intenția reclamațiilor de sancționare a petentei, desconsiderarea realizărilor profesionale de excepție și marginalizarea, încălcarea evidentă a legii privind statutul cadrului didactic, Carta Universității, Regulamentul intern și nestabilirea unor criterii, a numărului de locuri și a persoanelor înscrise. Petenta arată că au fost ignorate rezultatele sale pedagogice prin rezultatele excepționale ale studenților îndrumați.

5.1.6. De asemenea, petenta arată că a solicitat ore cu plata la oră, urmare opțiunilor studenților însă i-au fost refuzate de șefa de catedră, dna. L G și de decan P M Refuzul acestora nu a fost argumentat și nici întemeiat legal sau în baza unor prevederi regulamentare, dorindu-se repartizarea preferențială pentru cumularea unor venituri mai mari celor favorizați de conducere.

5.1.7. Petenta arată că de la începutul conflictului de muncă a fost convocată de 2 ori în fața unei comisii de cercetare a unor pretinse abateri disciplinare, în data de 27.06.2008 și 05.12.2008. Aceste convocări s-au făcut cu încălcarea codului muncii, a legii privind statutul cadrului didactic, fără precizarea faptelor, fără a fi finalizate, cu intenția de a intimida și de a hărțui. Prin aceste convocari, s-a urmărit intimidarea și sancționarea pentru cererile formulate în mod repetat cu privire la orele cu plată. Modalitatea de formulare a convocărilor, prin cabinet de avocatură, fără invocarea abaterii săvârșite, înscenarea unor fapte, toate constituie, în opinia petentei, acte de hărțuire împotriva sa.

5.1.8. Ca urmare a demersurilor sale privind drepturile salariale, neacordarea salariului de merit, contestarea refuzului de repartizare a orelor cu plata, a solicitărilor privind criteriile de salarizare și evaluare, petenta arată că s-a creat o atmosfera ostilă, de afectare a demnității sale, prin denigrare, lansare de



informații false, amenințarea în public, împiedicarea desfășurării activității didactice, contestarea dreptului de a predă. Între altele, petenta depune la dosar declarații de martor, în care se arată că în vara anului 2008 dna. T P a adresat amenințări petentei, spunându-i: „Lasă, ce-ai să pățești tu! Ce-am să-ți fac eu ție!”. Petenta arată că a fost nevoită să formuleze cereri repetate pentru a primi informațiile necesare revendicării drepturilor sale iar răspunsurile au fost primite cu întârziere ori necomunicate, incomplete sau ofensatoare.

5.1.9. În raport cu excepția tardivității introducerii plângerii invocată de partea reclamată, petenta solicită respingerea acesteia.

Susținerile părții reclamate

5.2.1. Partea reclamată invocă excepția tardivității introducerii plângării. În acest sens, arată că actele și faptele de discriminare din perioada 2005-2008 despre care petenta face vorbire depășesc termenul legal de un an în care se poate sesiza Consiliul, potrivit art. 20 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată.

5.2.2. Pe fond, arată că petenta a fost avansată într-o perioadă scurtă de timp, aproximativ 5 ani de la gradul de preparator universitar la cel de lector, ceea ce denota faptul că Universitatea nu a exercitat acte de discriminare. Petenta s-a adresat instanței de judecată cu mai multe cereri. Diferențele stabilite de instanța de judecată au fost plătite petentei înainte de a rămâne irevocabilă sentința, în condițiile în care recursul formulat de petenta a fost respins de Curtea de Apel. Prin deciziile nr. 49/26.02.2009 și 72/26.03.2009 s-a luat în considerare un procent de 52% ca evaluare, acordându-i-se drepturi salariale.

5.2.3. În ceea ce privește cadrele didactice la care face referire petenta, se arată că acestea au avut activități meritorii însă nu fac parte din catera de pian și nu au legături directe cu petenta. Susținerea că salariul a fost menținut sub grila de salarizare datorită politicii conducerii este absurdă deoarece pune în discuție un soi de conspirație la nivelul conducerii Facultății, a Universității, a serviciului contabil și a persoanelor implicate în procesul de întocmire și parcurs al actelor de salarizare în cadrul instituției.

5.2.4. Reclamata arată că în cadrul instituției nu s-au săvârșit acte de discriminare pe nici un motiv sau criteriu. Carta și regulamentele au fost publicate pe site-ul instituției, comunicate și discutate în adunările cadrelor didactice. Fișele de evaluare sunt aceleași pentru toți, regulile de completare și depunere sunt prevăzute nu doar în regulamentele interne cât în H.G. nr. 230/2000, fiind aceleași pentru toți.

5.2.5. Cu privire la acordarea orelor suplimentare, se arată că nu pot fi acordate ore la discipline pentru care nu s-a promovat un concurs. La disciplina prestație artistică personală petenta nu avea activitate însă i s-au oferit ore la disciplina acompaniament, pe care aceasta le-a refuzat categoric. La acordarea acestor ore se ține cont de competența profesională, de specializare, de număr de studenți și nevoile procesului didactic, fiind singurele criterii care se iau în considerare.

5.2.6. În ceea ce privește acordarea salariului de merit, acesta se face în conformitate cu Regulamentul de acordare a gradației de merit și a salariului de



merit, actualizat, fiind aplicate aceleași reguli pentru toate cadrele didactice. În cazul petentei, așa cum rezultă din procesul verbal al Consiliului Facultății din 2.10.2008, pe lângă lipsa activității artistice personale, petentei îi lipsea la dosar fișa de evaluare, pe care a refuzat, în mod constant, să o depună. Pe de altă parte, din înscrisurile depuse la dosar, se poate observa că prin documentele depuse de colegii petentei care au beneficiat de salariul de merit, se atestă prestației artistice personale, atât în cadrul unor concerte cât și recitaluri, și nu prestațiile studenților. Toți au depus fișele de evaluare.

5.2.7. Referitor la cercetările disciplinare se arată că Universitatea nu a dorit nicio clipă intimidarea petentei, dorind aplanarea oricărui conflict și menținerea unui mediu corespunzător activității didactice. În conformitate cu legea nr. 128/1997 soluționarea unor cereri de sancționare disciplinară nu se face decât prin numirea unei comisii de cercetare prealabilă, iar scopul este acela de a clarifica situația. Faptul de a chema o persoană în fața comisiei, împotriva căreia s-au înregistrat reclamații, nu poate constitui o faptă de discriminare. Cercetările s-au finalizat fără o propunere de sancționare ca urmare a faptului că petenta a refuzat și evitat să răspundă comisiilor, acestea neputând stabili vinovăția sau nevinovăția. Cercetările au fost dispuse în urma plângerilor depuse de cadre didactice, colegii petentei.

5.2.8. În ceea ce privește răspunsurile întârziate la cereri, acestea s-au datorat faptului că necesitau o anumită documentare, ceea ce presupunea timp, iar pe de altă parte, cererile depuse de petentă erau foarte numeroase. Partea reclamată arată că a tratat petenta cu aceeași măsură cu care a tratat și ceilalți colegi, fără nicio deosebire. Petenta a fost apreciată în mod obiectiv, după cum se poate observa din înscrisurile depuse la dosar.

VI. Motivele de fapt și de drept

6.1. Colegiul ia act de invocarea excepției de tardivitate a introducerii plângerii cu privire la aspectele ce vizează perioada 2005-2008, urmând a se pronunța asupra acestei excepții. Față de obiectul petiției, astfel cum rezultă din modul în care este redactat, corelativ circumstanțierii faptelor rațiune tempore, Colegiul Director constată că, în speță, alegația săvârșirii faptelor de discriminare este strâns legată de un cumul de acte sau fapte ce s-au desfășurat pe parcursul unei perioade de timp, invocate de petenta, în primă instanță, în legătură cu drepturi salariale cuvenite de la data angajării.

6.2. În acest sens, Colegiul observă că, astfel cum arată petenta, s-a adresat instanței de judecată cu privire la diferențe salariale datorate de partea reclamată, precizând: „Drepturile salariale au fost returnate doar pentru ultimi 3 ani din cei 5 ani de la data încadrării deoarece legislația nu permite altfel”. Luând act de înscrisurile aflate la dosar, Colegiul constată că prin cererea înregistrată cu nr. 6710 din 6.12.2007 petenta s-a adresat Decanului facultății arătând că: „în data de astăzi, 6.12.2007, am constatat lipsa fișelor de evaluare și a calificativelor aferente, fiecărui an din perioada în care am activat și mai activez încă în această instituție respectiv 2003-2007”. Prin cererea cu nr. 6729 din



07.12.2009 petenta a solicitat „Decizia prin care s-a hotărât salariul în funcția de prep.univ. și asist. univ. în perioada încadrării mele în instituția pe care o conduceți, respectiv 2003-2007”. Prin cererea cu *nr. 1008 din 29.02.2008* petenta a revenit cu privire la adresele formulate în decembrie 2007. Astfel cum rezultă din sesizarea cu nr. 100825 din 12.05.2008 adresată Inspectoratului Teritorial de Muncă, petenta arată că în contextul solicitării din data de 6.12.2007 „cu cerere înregistrată la *această dată am solicitat...acte din care să rezulte modalitatea de calculare avută în vedere la stabilirea salariului meu. Am obținut copie xerox a Carnetului de Muncă, care la data de 6.12.2007 prezenta mențiuni până la data de 1.10.2007. Ulterior, în anul 2008 am solicitat în baza unei cereri relații privind salarizarea mea ca lect. univ. în baza deciziei nr. 72 din 25.02.2008. Cu această ocazie mi-a fost înmănată o altă copie xerox care cuprindea completări ... mențiunile din Carnetul de Muncă au fost analizate de un expert contabil, care mi-a evidențiat calcule greșite ale salariului, necorelări între sume primite și declarate în „fluturaș” și cele menționate sau nementionate în Carnetul de Muncă.”*

6.3. Prin adresa cu *nr. 1311/19.03.2008* petentei i s-a adus la cunoștință că documentele solicitate se află la Compartimentul Resurse Umane. De asemenea, astfel cum arată petenta, prin cererea cu nr. 3040 din 19.06.2009 adresată Rectorului Universității „pe data de 19.03.2008 am fost chemată de către Decan, dar fără să fiu informată în legătură cu ce problemă. ... fiind invitată pentru a mi se înmăna răspunsurile”. În aceeași cerere, petenta arată „mie mi-au fost comunicate fișele de evaluare profesională pentru anii 2004-2007 la 27.03.2008 cu nr. 1389 din 24.03.2008 ...” În acest context, Colegiul ia act de faptul că, în data de 24.03.2008, petenta a promovat acțiune civilă în instanță cu privire la obligarea părții reclamate la plata drepturilor salariale reactualizate constând în diferența dintre salariul de bază acordat și salariul de bază convenit în raport de evaluarea profesională anuală precum și alte aspecte similare.

6.4. De asemenea, Colegiul observă că petenta a cunoscut evaluarea sa profesională pentru anul 2007-2008, actul fiindu-i înmănat prin adresa cu *nr. 1389 din 24.03.2008*, așa cum rezultă din declarațiile petentei cuprinse în cererea nr. 7169 din 05.12.2008: „Astfel, mă refer la evaluarea mea profesională pe anul 2007-2008, act ce mi-a fost înmănat cu Adresa nr. 1389 din 24.03.2008 (depusă și în dosarul nr. 1437 pe 2008 al Tribunalului Iași) ...”

6.5. Prin cererea cu *nr. 967 din 27.02.2008*, petenta s-a adresat Decanului facultății cu privire la modul de repartizare a orelor cu plata, aferente posturilor vacante ale catedrei de pian, invocând faptul că „această repartizare s-a făcut cu încălcarea dispozițiilor art. 93 alineatul 3...art. 65 alineatul 1...” La acesta cerere s-a formulat răspunsul cuprins în adresa cu *nr. 1010 din 29.02.2008* precizându-se că „persoanele beneficiare de ore în regim de plata cu ora se înscriu în normele legilor în vigoare...”. De asemenea, s-a răspuns prin adresa cu nr. 1508 din 27.03.2008. Prin cererea cu *nr. 1292 din 18.03.2008* adresată Șefei de catedră de pian, petenta a solicitat informații cu privire la orele repartizate la plata cu ore, repartiția pe student și modalitatea de plata, formulându-se răspunsul cu *nr. 1313 din 19.03.2009*.



6.6. În raport cu aceste observații de fapt, coroborat prevederilor art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director reține că „(1) Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei”. Corelativ circumstanțierii faptelor de discriminare rațiune tempore, termenul prevăzut în art. 20 alin.1 este un termen de procedură, reprezentând intervalul de timp înăuntrul căruia trebuie îndeplinit actul de sesizare al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la săvârșirea unor fapte sau acte de discriminare. Din interpretarea alin.1 al art. 20, Colegiul Director reține că legiuitorul a instituit un termen legal, circumscris unui interval determinat de timp, în speță, de un an de zile, care începe să curgă de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință petentul de săvârșirea ei, constituind astfel un termen peremptoriu. În același sens, s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia nr. 663 din 10 februarie 2009.

6.7. Coroborând aspectele reținute mai sus cu introducerea petiției înregistrate la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu nr. 4457 din 28.04.2009, Colegiul observă că, față de modalitatea în care este redactată plângerea și înscrisurile depuse la dosar, faptele deduse soluționării exced, în parte, termenul de 1 an prevăzut de O.G. nr. 137/2000. De asemenea, petenta a luat cunoștință de faptele respective, acest aspect fiind confirmat de actele depuse la dosar, cererile petentei și răspunsurile părții reclamate, intervalul de timp de la data acestora și data introducerii plângerii la C.N.C.D., situându-se în afara termenului de 1 an de zile. (a se vedea infra parag. 6.2.-6.5.) De altfel, luând act de concluziile formulate pe petentă, Colegiul observă că, în esență, analiza faptelor deduse soluționării are în vedere „cauza încălcării drepturilor salariale, mai precis aplicarea discreționară și discriminatoie ... pentru perioada 2005-2008 și ... pentru perioada începând cu martie 2008”. Or, acest aspect ar presupune analiza unor fapte care în mod vădit exced termenului stipulat de legiuitor în art. 20 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Din acest punct de vedere, Colegiul urmează a admite excepția tardivității introducerii cererii cu privire la aspectele din plângere ce exced termenului de 1 an, în condițiile art. 20 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, în speță salarizarea petentei în perioada martie 2005-martie 2008, fișele de evaluare și aspectele ce vizează evaluarea profesională pentru aceeași perioadă, repartizarea și plata orelor cu plata pentru aceeași perioadă precum și aspectele subsecvente ce vizează alegația săvârșirii actelor de hărțuire în strânsă legătură cu solicitările și modalitatea în care partea reclamată a răspuns, pentru intervalul de timp ce excede termenului de 1 an.

6.8. Pe fond, 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.

6.9. Colegiul analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele cuprinse în Art. 1 și Art.2 al O.G. nr.137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu, unei împrejurări concretizate generic în restricție, excudere, deosebire sau preferință, și care circumstanțiat la situația petentului/petentei (petenților/petentelor), ipso facto, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoage sau comparabile, datorită unor criterii determinate, prevazute in art. 2 alin.1 și care are ca scop sau ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale 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.

6.10. Sub aspectul incidenței art. 2 al O.G. nr. 137/2000, republicată, în primă instanță, Colegiul ia act de faptul că petenta invocă săvârșirea împotriva sa a unor fapte de discriminare directă (art. 2 alin.1), discriminare indirectă (art. 2 alin.3), comportament activ sau pasiv care defavorizează o persoană (art. 2 alin.4), hărțuire (art. 2 alin.5) și victimizare (art. 2 alin.7).

6.11. Colegiul reține că O.G. nr. 137/2000, republicată, în art. 1 alin.2 lit.e, pct. i dispune: (2) Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi: e) drepturile economice, sociale și culturale, în special: (i) dreptul la muncă, la libera alegere a ocupației, la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva șomajului, *la un salariu egal pentru muncă egală, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare*”.

6.12. Înalta Curte de Casație și Justiție a reținut că „Din punct de vedere juridic, prestarea muncii și salarizarea ei sunt obligații principale ce rezultă pentru salariat și, respectiv, pentru angajator, din încheierea contractului individual de muncă sau din existența raportului de serviciu. Reglementările legale stabilesc principiul conform căruia pentru muncă prestată fiecare persoană are dreptul la un salariu în bani, convenit la încheierea contractului respectiv. Prin Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 95 (1949) privind protecția salariului, ratificată de România prin Decretul nr. 284/1973, s-a stabilit că, în sensul acestei convenții, termenul salariu înseamnă, oricare i-ar fi denumirea sau modul de calcul, remunerarea sau câștigurile susceptibile de a fi evaluate în bani și stabilite prin acordul părților sau de către legislația națională, pe care angajatorul le datorează unui salariat în baza unui contract de muncă, scris sau verbal, fie pentru muncă efectuată sau care urmează a fi efectuată, fie pentru serviciile prestate sau care urmează a fi prestate.

6.13. De asemenea, Înalta Curte de Casație și Justiție a reținut că „Unul dintre principiile sistemului de salarizare este acela al egalității de tratament în stabilirea salariului, consacrat de art. 41 alin. (4) din Constituția României și de



art. 6 alin. (3) din Codul muncii, cel de-al doilea text fiind introdus prin O.U.G. nr. 55/2006 pentru modificarea și completarea Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, în concordanță cu normele Uniunii Europene. Acest principiu de ordine publică: "la muncă egală sau de valoare egală, salariu egal" exclude orice discriminare în materia stabilirii sau modificării salariilor. Dacă felul muncii este același, dacă cerințele și condițiile de muncă sunt aceleași, dacă muncă este egală sau de valoare egală, diferențierile de salarizare nu se justifică. Sunt admisibile diferențieri de salarii pentru funcții/posturi similare dacă sunt dimensionate în funcție de nivelul studiilor, în raport cu importanța și complexitatea muncii, cu funcția/postul/meseria îndeplinit(ă) după cantitatea, calitatea și valoarea muncii, în raport cu condițiile de muncă și în funcție de vechimea în muncă, îndeosebi în specialitate, diferită". (a se vedea Decizia nr. 24 din 12 mai 2008, publicată în Monitorul Oficial nr. 894 din 30 decembrie 2008, Înalta Curte de Casație și Justiție, Secțiunile unite, recurs în interesul legii)

6.14. Discriminarea directă este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 șs presupune: "... orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe baza de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârsta, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența 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". Discriminarea indirectă este definită în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000 republicată, prin care se dispune: "Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), fata de alte persoane, în afară 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".

6.15. Potrivit art. 20 alin.6 din O.G. nr. 137/2000, republicată „Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoana împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare". În raport cu principiul inversării sarcinii probei aplicabil în materia nediscriminării, prevăzut în art. 20 alin.6 din O.G. nr. 137/2000, republicată, astfel cum a reținut în jurisprudența sa, (a se vedea Hotărârea nr. 180 din 17.07.2007, Hotărârea nr. 440 din 30.07.2008, Hotărârea nr. 292 din 14.05.2009 și altele) Colegiul a precizat că potrivit acestui principiu, persoana interesată, în cazul nostru petentul/petenta, trebuie să indice suficiente elemente care permit presupunerea existenței unei discriminări. Aceste elemente pot fi considerate ca mijloace de probă în sprijinul existenței unui tratament diferit (excludere, restricție, preferință, deosebire) aplicat petentului/petentei direct sau indirect, însă trebuie precizat că raportat la prevederile art.20 alin.6 obligația care incumbă petentului/petentei este de „a dovedi existența unor fapte” ceea ce ne situează în domeniul principiului general al sarcinii probei ce revine petentului de

a dovedi fapte, însă, ca excepție, legiuitorul stabilește, „fapte care permit a presupune existența unei discriminări directe sau indirecte”, astfel cum e definită de O.G. nr.137/2000, republicată. Acest aspect, impune din punct de vedere procedural, obligația petentului/petentei în susținerea afirmațiilor sale de a dovedi existența unei fapte, de natură a da naștere unei prezumții de tratament diferit aplicat pe baza unui criteriu interzis. În acest moment, persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare. Or, sub acest aspect, se poate constata fără dubiu că rezultă excepția de la materia dreptului comun în ceea ce privește sarcina probei, devreme ce petentului nu îi incumbă obligația de a dovedi lipsa justificării tratamentului diferențiat (deosebire, excludere, restricție, preferință).

6.16. Desigur, trebuie subliniat că nu este impusă dovedirea unui fapt negativ cât a unui fapt pozitiv concret strâns legat de o justificare obiectivă și rezonabilă. În absența unei explicații „de nevinovăție” de natură a răsturna prezumția că un criteriu interzis a stat la baza tratamentului diferit, o jurisdicție sau o altă instanță competentă este în drept să constate existența unei discriminări. Aplicarea principiului inversării sarcinii probei este în mod similar contextualizat de Curtea Europeană de Justiție care arată că în cazul în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe, 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. (A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, parag.31; cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, parag. 16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, parag. 16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 parag. 16.)

6.17. 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 Feryn NV, C-54/07, hotărârea din 10 iulie 2008)

6.18. Coroborat prevederilor art. 20 alin.6 din O.G. nr. 137/2000, Colegiul porneste de la premisa instituită de susținerile petentei, că faptele care ar prezuma săvârșirea unei discriminări directe și indirecte împotriva sa se află în legătura cu stabilirea de către conducerea părții reclamate a unor preferințe și privilegii pentru cadrele din sfera lor de influență. (a se vedea în acest sens infra parag. 5.1.2.). Petenta arată că acțiunile săvârșite împotriva sau au constituit urmarea unor politici duse de conducerea facultății, urmărindu-se asigurarea de privilegii salariale pentru cadrele de conducere și a celor din sfera de influență. (a se vedea în acest sens parag. 5.1.3.) Corelativ prevederilor art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată, potrivit definiției discriminării directe, tratamentul diferit 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.

6.19. Colegiul trebuie să analizeze dacă un eventual tratament diferit este indus de un 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, criteriu care să fi constituit mobilul determinant în aplicarea acestui tratament. Colegiul Director 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 mobilul determinant în aplicarea tratamentului diferit în speță. Condiția criteriului că mobil determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca element care este concretizat, materializat și care constituie cel puțin o cauză a 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, a unui motiv, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată. Această legătură circumstanțiază criteriul ca un obiect dictum decisiv în cazul discriminării directe. În același sens, s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Deciza civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

6.20. În cauza de față, sub aspectul faptelor ce urmează a fi analizate, Colegiul observă că discriminarea imputată, în opinia petentei, a fost săvârșită pe baza poziției deținute respectiv a sferei de influență exercitate. Din însăși susținerile petentei se conchide faptul că diferențierea s-a făcut de conducerea părții reclamate care a asigurat un tratament privilegiat pentru organele de conducere și cadrele didactice din sfera de influență. Ca atare, se reține că nu ne



situăm în câmpul de aplicare al criteriilor interzise, expres prevăzute de legiuitor în art. 2 alin.1 (rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată) cât în câmpul de aplicare al situației acoperite de „orice alt criteriu”. 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 criteriul invocat. De asemenea, corelativ elementelor discriminării directe și indirecte, trebuie analizată situația comparabilității sau analogiei dintre situația petentei și persoanele indicate ca intrând sub incidența unui asemenea raport.

6.21. Luând act de înscrisurile aflate la dosar, Colegiul observă că, potrivit adresei cu nr. 2164 din 28.05.2009, evaluarea anuală a cadrelor didactice-activitatea pe anul 2008 cuprinde următoarea situație: prof.univ. dr. L.G.-evaluare profesională 83, evaluare financiară 79; prof. univ. dr. B.P.- evaluare profesională 60, evaluare financiară 57; conf. univ. dr. C.M.- evaluare profesională 75, evaluarea financiară 71; conf.univ.dr.P.T.-evaluare profesională 90, evaluare financiară 86; lector univ. dr. D.I.F.-evaluare profesională 47, evaluare financiară 45; lect. univ. dr. RCL- evaluare profesională 69, evaluare financiară 66; lect. univ. dr. S.I.-evaluare profesională 51, evaluare financiară 48; asist. univ. N.C.-evaluare profesională 30, evaluare financiară 29.

6.22. Astfel cum rezultă din adresa cu nr. 1518 din 10.04.2009 transmisă Senatului Universității, în privința cuantumului și modului de calcul al salariului petentei se arată că, în perioada „(...) 2. Aprilie 2008 - Mai 2008 cu decizia nr. 49 din 26.02.2009 s-a calculat conform Ordonanței nr. 15/2008; aplicarea dispozițiilor din această ordonanță duce la calcularea salariului de bază după care se aplică evaluarea calculată potrivit fișei de evaluare: (...) coeficientul din fișa de evaluare a d-ra lector univ. dr. S I este de 52%. (...) –D-ra lector univ. dr. S I a fost plătită conf. Ordonanței 15/2008 dar cu un procent de evaluare de 30% conform deciziei nr. 89/31.01.2008 care modifică decizia nr. 152/15.10.2007 (...) diferența de salariu obținută din recalculare procent de evaluare a fost platită în luna februarie 2009. Cu decizia nr. 72/26.03.2009 s-a calculat diferența de salariu conform Ordonanței 8/2009 și procentul de evaluare 30% (procent conform deciziei 163/01.06.2008) la procentul de evaluare 52% până la zi. 3. Iunie 2008 - Septembrie 2008 diferența a fost de (...) ron lunar. 4. Octombrie 2008-Februarie 2009; La 01 octombrie se modifică salariul (...) (noul salariu calculat cu 52% procent de evaluare)...”

6.23. Prin decizia nr. 49 din 26.02.2009 petentei s-a acordat „diferența de la 30% la 52% procent de evaluare profesională pentru perioada martie 2008-1 iunie 2008” iar prin decizia nr. 72 din 26.03.2009 petentei s-a acordat „un procent de majorare salarială de 52% pentru perioada cuprinsă între 01.06.2008 până la momentul efectuării următoarei evaluări profesionale”.

6.24. Din adresa cu nr. 3555 din 06.08.2009 rezultă în detaliu, coroborat adresei cu nr. 2164 din 28.05.2009, că lectorii de la catedra de pian, între care și petenta au evaluări profesionale și financiare diferite. Astfel, petenta, lector univ. dr. are evaluare profesională 51 și procent financiar 48.; lector univ.dr D.I. are



evaluare profesională 47 și procent financiar 45 iar lector univ. dr. R.C.L. evaluare profesională 69 și procent financiar 66. Pe de altă parte, astfel cum rezultă din adresă, la stabilirea salariului sunt luați în considerare factori obiectivi precum data numirii în funcție de lector, vechime totală în muncă, vechime în specialitate etc. Astfel, petenta are o vechime totală în muncă mai mică decât a colegilor D.I. și RCL (9 ani și 9 luni), o vechime în specialitate mai mică (6 ani și 4 luni), numită în funcție de lector cu o perioadă mai mică decât a colegilor (un an și 4 luni) și cu un procent mai mare de evaluare (51) față de D.I. (47). Aceste diferențe generează variații în cuantumul final al salariului.

6.25. Colegiul observă că, în ceea ce privește învățământul superior, condițiile de salarizare a personalului didactic sunt stabilite prin lege, în speță legea nr. 128/1997 cu modificările și completările ulterioare. Astfel, art. 86 din lege dispune că „Salarizarea personalului didactic se stabilește în raport cu: a) funcția didactică; b) titlul științific; c) norma didactică; d) calitatea activității didactico-științifice stabilite pe baza procedurii de evaluare anuală; e) vechimea recunoscută în învățământ; f) condițiile specifice în care își desfășoară activitatea...” Potrivit art. 90 din legea nr. 128/1997 personalul didactic din învățământul superior beneficiază de tranșe de vechime la salarizare. De asemenea, în condițiile stipulate de legislația aplicabilă personalului din învățământul superior beneficiază de anumite sporuri, de gradație de merit, de salariu de merit. Potrivit art. 91 din legea nr. 129/1997 persoanele aflate în funcții de conducere din învățământul superior de stat beneficiază de indemnizație lunară de conducere, calculată în procente din salariul de bază al funcției de profesor universitar, cu vechime maximă în procente stabilite de lege. Stabilirea indemnizațiilor se face în funcție de specificul instituției de învățământ superior, de numărul posturilor didactice și numărul studenților. De asemenea, în condițiile art. 93 din legea nr. 129/1997 „Personalul didactic poate fi salarizat și prin plata cu ora sau prin cumul”.

6.26. Colegiul ia act că, prin Hotărârea de Guvern nr. 238 din 31 martie 2000 publicată în Monitorul Oficial nr. 141 din 3 aprilie 2000, s-au aprobat Normele metodologice pentru evaluarea performanțelor profesionale individuale ale personalului didactic din învățământul superior. Potrivit art. 2 „Stabilirea salariului de bază pentru personalul didactic din învățământul superior se face anual, pe baza evaluării performanțelor profesionale din anul anterior și a celor realizate până la data evaluării din anul în curs, în limita alocațiilor bugetare pentru finanțarea de bază și a veniturilor extrabugetare dobândite de instituțiile de învățământ superior. Astfel cum rezultă din art. 4 alin.1 „Criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale se aplică diferențiat, în raport cu funcțiile didactice din învățământul superior”.

Colegiul observă că normele metodologice stabilesc criteriile de evaluare (1. Elaborarea de materiale didactice, 2. Cercetare științifică, 3. Recunoaștere națională și internațională, 4. Activitate cu studenții, 5. Activitate în comunitatea academică) precum și indicatorii de performanță corelativi fiecărui criteriu de evaluare. Potrivit art. 6 „Fiecare indicator de performanță este evaluat pe o scară de la 0 la 5...”



6.27. De asemenea, Colegiul reține că legiuitorul a introdus majorări la salariile personalului din învățământ, în cote procentuale (a se vedea O.U.G. nr. 196 din 18 decembrie 2002) respectiv sub forma modificării coeficienților de multiplicare (a se vedea O.G. nr. 4 din 12 ianuarie 2006, O.G. nr. 11 din 31 ianuarie 2007, O.G. nr. 15/2008 etc.) În același sens, trebuie precizat că Ministerul Educației a elaborat Metodologiile de calcul a drepturilor salariale care se acordă personalului didactic, astfel cum este cazul, spre exemplu, Ordinul nr. 1350 din 20 iunie 2007, publicat în Monitorul Oficial nr. 509 din 30 iulie 2007.

6.28. Subsecvent, Colegiul reține că în opinia petentei acordarea salariului de merit s-a făcut în mod vădit discriminatoriu (a se vedea infra parag. 5.1.5.) Prin cererea cu nr. 5425 din 24.09.2008 petenta a solicitat aprobarea salariului de merit pentru anul 2008-2009, atașând înscrisuri privind activitatea profesională din 2007-2008 ce justifică acest salariu. Petenta invocă inițierea și organizarea primului Concurs Național de Pian din Iași „Remember Dinu Lipatti” în 2-4 mai 2008, publicarea a 2 articole în luna noiembrie 2007 și mai 2008 precum și participări ale studenților la recitaluri și concursuri, finalizate cu obținerea de premii.

6.29. Colegiul observă că în procesul verbal al Consiliului facultății din data de 2.10.2008 este consemnat faptul că „în vederea obținerii salariului de merit s-au depus următoarele dosare: S.C., C.C., D.L., PR, I.D., D.D., C.L., I.S., I.D. și T.B. În urma analizării dosarelor, s-au constatat următoarele: S.C., C.C., D.L., P.R., C.L., D.I., B.T., D.D. îndeplinesc condițiile pt. acordarea salariului de merit, obținând deci acest salariu. Candidata I S nu a îndeplinit cerințele pt. acordarea salariului de merit lipsindu-i în totalitate activitatea artistică personală cerințe care sunt stipulate în fișa postului. În plus, d-ra lect. S I a depus un dosar incomplet, lipsindu-i fișa de autoevaluare indispensabilă pt. o evaluare corectă de către comisia de evaluare.” În opinia părții reclamate, neacordarea salariului de merit a avut în vedere faptul că petenta nu a avut activitate artistică personală și faptul că la dosar nu a depus, respectiv a refuzat să depună, fișa de evaluare pentru perioada respectivă. Colegiul observa că la dosar au fost depuse dosarele de evaluare ale colegilor petentei, arătându-se că toate documentele depuse de aceștia atestă prestația artistică, atât în cadrul unor concerte cât și recitaluri, însă prestație personală și nu a studenților. De asemenea, aceștia au depus la dosare fișele de evaluare. (a se vedea precizări înregistrate cu nr. 7783 din 24.08.2009, la dosar) Analizând înscrisurile în speță, Colegiul observă că într-adevăr din documentele depuse la dosar, rezultă că au fost depuse fișe de evaluare și acte ce atestă participarea personală a candidaților la evenimente concertistice și specifice activității în cauză.

6.30. Colegiul ia act că potrivit art. 90 alin.6 din legea nr. 128/1997 „personalul didactic din învățământul superior ... cu performanțe deosebite în pregătirea studenților, în inovare didactică și în cercetare științifică, precum și cu o vechime de peste 15 ani în învățământ, poate beneficia de gradatie de merit, acordată prin concurs. De asemenea, potrivit art. 90 alin.10 din legea nr. 128/1997 „Personalul didactic, didactic auxiliar, de cercetare și proiectare din învățământul superior poate beneficia de salariu de merit, conform legii. Numărul salariilor de merit se calculează la totalul posturilor existente în instituția de

învățământ superior, potrivit legislației în vigoare. De asemenea, Colegiul reține că la dosar s-a depus Regulamentul Universității privind acordarea gradăției de merit și a salariului de merit.

6.31. Nu în ultimul rând, Colegiul reține că în opinia petentei distribuția orelor cu plata s-a făcut în mod discriminatoriu. Colegiul observă că prin cererea cu nr. 5192 din 19.09.2008, petenta s-a adresat șefei catedrei de pian cu privire la repartizarea în regim de plata cu ora/cumul în anul universitar 2008/2009. Pe aceeași cerere se specifică, sub semnătură „În anul 2008-2009 nu există ore suplimentare pentru lectori și asistenți”. Petenta a revenit cu o nouă cerere înregistrată cu nr. 5422 din 24.09.2008 solicitând repartizarea orelor aferente unor discipline ale studentei M.M. (anul 1). La cererea sa au fost remise adresele de răspuns cu nr. 6743/11.11.2008 și 6738/11.11.2008 în care se arată că „Cererea studentei M.M. a fost soluționată negativ, deoarece studenții anului I nu au dreptul de a formula cereri opționale în privința repartizării la anumii profesori-conform hotărârii Consiliului Facultății de Interpretare Muzicală, din data de 02.10.2008” respectiv că „Statele de funcții s-au întocmit prin consultarea membrilor catedrei, dar posturile vacante fiind pe poziții de prof. univ. nu au putut fi repartizate decât la cadre didactice cu grade superioare (prov. Univ. conf. Univ.)- ele fiind nedivizabile și nerepartizabile către asist. sau lect. univ.-deci procedura e corectă și echitabilă. Tocmai din acest fapt era semnalat prin răspunsul șefei de catedră la cererea dvs. nr. 5129 din 19.09.2008 (În anul univ. 2008-2009 nu există ore suplimentare pentru lectori și asistenți în cadrul catedrei de pian)”

6.32. Colegiul observă că potrivit art. 93 alin.1 din legea nr. 128/1997 „Personaul didactic poate fi salarizat și prin plata cu ora sau prin cumul. Calculul pentru plata cu ora sau prin cumul se face la norma didactică prevăzută la art. 81 alin.1-5 la nivelul postului, cu respectarea drepturilor de vechime a persoanei în cauză, la care se adaugă și sporurile cuvenite”. Potrivit art. 93 alin.3 din legea nr. 128/1997 „Cadrul didactic care efectuează ore din normele vacante trebuie să îndeplinească condițiile minime cerute de prezentul statut pentru activitatea respectivă”.

6.33. Luând act de susținerile părților, mijloacele probatorii depuse la dosar și actele analizate, Colegiul reține că, în speță, normele aplicabile salarizării cadrelor didactice din învățământul universitar sunt stabilite prin lege. În mod similar, evaluarea performanțelor profesionale individuale este stabilită prin norme metodologice, adoptate și publicate în Monitorul Oficial al României. Atât reglementările legale cât și normele metodologice stabilesc modalitatea de salarizare și evaluare profesională. Din acest punct de vedere, Colegiul reține că, în ceea ce privește cadrele didactice din învățământul superior, salarizarea este stabilită în raport cu diverși factori de natură a determina diferențieri obiectivate în salariu, ce se concretizează în raport cu: a) funcția didactică; b) titlul științific; c) norma didactică; d) calitatea activității didactico-științifice stabilite pe baza procedurii de evaluare anuală; e) vechimea recunoscută în învățământ; f) condițiile specifice în care își desfășoară activitatea...” La aceste elemente, se pot aplica suplimente salariale sub forma unor sporuri, în condițiile strict

determinate de legiuitor, gradație de merit, salariu de merit, indemnizație de conducere.

Potrivit normelor metodologice, evaluarea performanțelor profesionale se face pe baza unor criterii de evaluare și a fiecărui indicatori de performanță corelativi criteriilor, cu o evaluare ce poate fi cuprinsă pe o scară de la 0 la 5. În același sens, Colegiul observă că potrivit normelor metodologice, inclusiv „criteriile de evaluare a performanțelor profesionale individuale se aplică diferențiat, în raport cu funcțiile didactice din învățământul superior”.

6.34. În acest context, luând act de înscrisurile depuse la dosar de către părți, Colegiul este de opinie că nu se poate reține că motivul sau criteriul invocat de petentă (poziția deținută de conducere respectiv sfera de influență exercitată) a constituit în cauză un obiter dictum decisiv, în stabilirea diferențiată a salarizării respective a evaluării profesionale spre deosebire de persoanele indicate în raport de analogie. În același sens, Colegiul nu poate reține o cauzalitate indirectă între poziția deținută de conducere și instituirea unor privilegii în favoarea sa și a celor din sfera de influență, spre detrimentul petentei. Pe de altă parte, în analiza raportului de analogie sau comparabile, nu pot fi înlăurate criteriile induse de legiuitor în materia salarizării și evaluării cadrelor didactice, astfel încât, din perspectiva elementelor cuprinse în art. 1 alin. 3 și art. 2 alin.1 și alin.3 din O.G. nr. 137/2000 situațiile acestora nu pot fi decontextualizate de elementele ce induc diferențieri, fără a constitui în cauza discriminări, cum este cazul funcției didactice deținute, titlul științific deținut, vechimea în învățământ, gradația de merit, indemnizația de conducere, nivelul performanței profesionale obținut. Or, aceste elemente obiective sunt de natură a determina poziționări ce nu intră în câmpul de incidență al unui raport de comparabilitate și nu permit incidența unor raporturi de analogie între persoanele indicate în cauză.

6.35. Colegiul observă că salariul de merit este reglementat prin legea nr. 128/1007 care prevede beneficiul acestuia, în conformitate cu dispozițiile legale. Normele legale privind salariul de merit au un evident caracter dispozitiv („Personalul didactic ... poate beneficia”) iar nu imperativ, astfel încât acordarea salariului de merit nu reprezintă o obligație legală pentru angajator, deci un drept câștigat pentru angajați, ci doar o facultate. În jurisprudența sa, Colegiul s-a pronunțat în mod similar asupra caracterului salariului de merit în legislația din domeniul muncii, opinând că normele legale în speță dau naștere unei vocații la salariul de merit în situația în care sunt îndeplinite condițiile prevăzute de lege. Or, este evident că utilizarea sintagmei „poate” denota intenția legiuitorului de a da naștere unei vocații a angajatului care se circumstanțiază în condițiile în care îndeplinește criteriile ce determină acordarea acestui beneficiu.

6.36. În raport cu susținerile părților și înscrisurile depuse la dosar, Colegiul constată că petentei i s-a respins cererea privind aprobarea salariului de merit, arătându-se că „nu a îndeplinit cerințele pt. acordarea salariului de merit lipsindu-i în totalitate activitatea artistică personală cerințe care sunt stipulate în fișa postului. În plus, d-ra lect. S I a depus un dosar incomplet, lipsindu-i fișa de autoevaluare indispensabilă pt. o evaluare corectă de către comisia de evaluare”. Or, sub aspectul prevederilor art. 2 alin.1 și alin.3 din O.G. nr. 137/2000, Colegiul este de opinie că prezumțiile ce rezultă, sub acest aspect,



nu pot fi reținute ca aflându-se într-un raport direct ori indirect cu motivele invocate de petentă, ce ar fi constituit cauza discriminării. Dincolo de criteriul invocat de partea reclamată, anume activitatea artistică personală, ca element semnificativ în acordarea acestui beneficiu, ce poate fi considerat relevant pentru activitatea pe care o desfășoară cadrele didactice la o universitate cu un evident profil vocațional, Colegiul este de opinie că nu se poate substitui unui organism format din persoane cu o specializare vocațională pentru a analiza un eventual raport de analogie sau comparabilitate, ce presupune, în esență, o activitate profesională de natură artistică.

6.37. Colegiul observă că potrivit prevederilor legii privind statutul personalului didactic, acesta poate fi salarizat și prin plata cu ora sau prin cumul. Potrivit art. 93 alin.3 din legea nr. 128/1997 „Cadrul didactic care efectuează ore din normele vacante trebuie să îndeplinească condițiile minime cerute de prezentul statut pentru activitatea respectivă”. Din înscrisurile depuse la dosar, rezultă că refuzul părții reclamate de a acorda ore cu plata a avut în vedere faptul că „posturile vacante fiind pe pozitii de prof. univ. nu au putut fi repartizate decât la cadre didactice cu grade superioare (prov. Univ. conf. Univ.)- ele fiind nedivizabile și nerepartizabile către asist sau lect. univ.” Or, sustinerile contradictorii ale părților ce au în vedere neacordarea, respectiv acordarea urmată de refuzul petentei de efectuare de ore cu plata la alte discipline (a se vedea precizări înregistrate cu nr. 7479 din 10.08.2009) nu sunt de natură a evidenția existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare invocat (funcția de organ de conducere și sfera de influență a acestora) și faptele imputate (neacordarea orelor).

6.38. În lipsa unor prezumții de discriminare prima facie, ceea ce ar permite presupunerea unui tratament diferit pe baza unui criteriu interzis, în sensul art. 2 alin.1 sau al unei cauzalități indirecte, în sensul art. 2 alin.3, aspectele sesizate în prezenta cauză exced incidenței Art. 2 alin. 1 și alin. 3 din O.G. nr. 137/2000. Astfel cum a indicat și Înalta Curte de Casație și Justiție, tratamentul diferit 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. (a se vedea Înalta Curte de Casație și Justiție, Decizia nr. 1255 din 5 martie 2009) De altfel, întreg complexul de circumstanțe de fapt și de drept și criticile formulate de petentă cu privire la nerespectarea reglementărilor aplicabile la salarizare precum și modalitatea de evaluare profesională, acordarea salariului de merit și repartizarea în regim de plată a orelor reprezintă împrejurări ce pun în discuție drepturile subiective ale petentei în raport cu modalitatea de interpretare și aplicare a legii. Astfel cum a statuat și Curtea Constituțională, interpretarea legii este atributul suveran al instanțelor judecătorești în opera de înfăptuire a justiției, iar controlul acestei interpretări se realizează prin exercitarea căilor de atac. În acest sens este, de exemplu, Decizia Curții Constituționale nr. 51 din 5 octombrie 1993, Decizia nr. 120 din 16 noiembrie 1994, Decizia nr. 39 din 10 aprilie 1996, Decizia nr. 300 din 1 iulie 1997, Decizia nr. 151 din 27 octombrie 1998, Decizia nr. 160 din 10 noiembrie 1998, Decizia nr. 14 din 9 februarie 1999, Decizia nr. 64 din 11 aprilie 2000,

Decizia nr. 74 din 25 aprilie 2000, Decizia nr. 93 din 11 mai 2000, Decizia nr. 24 din 29 ianuarie 2002, Decizia nr. 282 din 29 iunie 2004.) Or, Colegiul nu se poate substitui unei instanțe judecătorești de verificare a legalității procedurilor în cauză. 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)

6.39. Colegiul reține că petenta invocă faptul că urmare demersurilor sale privind drepturile salariale, a solicitărilor privind criteriile de salarizare și evaluare s-a creat o atmosferă ostilă, de afectare a demnității sale, prin denigrare, lansare de informații false, amenințare în public, împiedicarea desfășurării activității didactice, contestarea dreptului de a preda. Petenta arată că a fost nevoită să formuleze cereri repetate pentru a primi informațiile necesare revendicării drepturilor sale iar răspunsurile au fost primite cu întârziere ori necomunicate, incomplete sau ofensatoare. În raport cu aceste aspecte, Colegiul ia act de invocarea prevederilor art. 2 alin.4, alin.5 și alin.7 din O.G. nr. 137/2000 republicată.

6.40. Potrivit art. 2 alin 4 din O.G. nr. 137/2000 „Orice comportament activ ori pasiv care, prin efectele pe care le generează, favorizează sau defavorizează nejustificat ori supune unui tratament injust sau degradant o persoană, un grup de persoane sau o comunitate fata de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intra sub incidența legii penale.

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, apartenența la o categorie defavorizată, vârsta, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.

Potrivit art. 2 alin.7 „Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării”.

6.41. Astfel cum a precizat în jurisprudența sa, Colegiul a arătat că 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. 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 circumstantiază 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.

6.42. 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 caracter 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 mobil 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.

6.43. Manifestarea comportamentului pe baza oricăruia dintre criteriile prevăzute de lege „duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. Acest element constitutiv al hărțuirii, permite reținerea acelor comportamente care, chiar dacă nu au fost săvârșite cu intenție, produc efectul de realizare al unui cadru definit ca „intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. Acest aspect este cu atât mai evident cu cât însăși Directiva Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, definește hărțuirea în art. 2 alin.3 ca „un comportament nedorit pe bază de etnie sau rasă care are ca scop sau ca efect violarea demnității unei persoane și crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensiv.” Includerea hărțuirii ca formă de discriminare în aquis-ul comunitaire și transpunerea acestuia în legislația națională este extrem de importantă. Discriminarea nu se manifestă per se, doar sub forma unor prevederi normative sau practici, dar și sub forma comportamentelor care crează un impact asupra mediului în general, variind de la violența fizică la remarci sau afirmații cu caracter rasist, până la ostracizare generală. Această formă de discriminare aduce atingere demnității sub aspect psihic și emoțional persoanelor aparținând unei minorități sau alteia. (vezi „A comparison between the EU Racial Equality Directive and the Starting Line” in I.Chopin and J.Niessen, The Starting line and the Incorporation of the Racial Equality Directive into National Laws of the EU Member States and Accession States, 2001, pag. 26, 27.)

6.44. 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 hotărare, 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).

6.45. Luând act de susținerile contradictorii ale părților, de probele depuse la dosar și totalitatea înscrisurilor depuse de părți, Colegiul Director reține că întreg complexul de împrejurări invocate în cauză, ce pun în discuție justificarea drepturilor subiective ale petentei, sunt corelative, în primul rând, exercitării raporturilor de serviciu, indisolubil legate de calitatea deținută de reprezentantii părții reclamate în raport cu petenta. În speță, constituirea unor comisii de disciplină, efectuarea, organizarea și desfășurarea activităților acestor comisii prin consecințele subsecvente sub aspectul scopului sau efectului creat, înscenarea unor pretinse abateri disciplinare, încălcarea regulilor confidențialității, acte de amenințare sau intenția de intimidare, cu încălcarea dispozițiilor legale în materie sunt corelative îndeplinirii atribuțiilor de serviciu corespunzător funcțiilor deținute, reprezentand, în fapt, o consecință directă a îndeplinirii unor acte în exercitarea atribuțiilor. Din acest punct de vedere, aspectele invocate în cauză izvorăsc dintr-un cumul de împrejurări desfășurate în timp și ce au ca punct inițial, în opinia petentei, lipsa unor răspunsuri la cererile formulate cu privire la drepturile sale salariale, reprezentant sancțiuni impuse de conducerea părții reclamate ca răspuns la demersurile sale în justiție și sesizarea autorităților.

6.46. Partea reclamată arată că acțiunile imputate în sarcina sa reprezintă consecința plângerilor formulate împotriva petentei cu privire la aspecte disciplinare, ceea ce a presupus constituirea unor comisii de verificare, cu respectarea strică a reglementărilor legale. Tergiversarea lucrărilor acestor comisii s-a datorat petentei care a prezentat certificate medicale. De asemenea, întârzierea formulării unor răspunsuri a avut în vedere numărul mare de cereri înaintat de petentă precum și faptul că răspunsurile necesitau timp pentru formulare datorită complexității problematichilor invocate.

6.47. De altfel, Colegiul observă că întreg complexul de împrejurări dedus analizei Colegiului sub aspectul hărțuirii (art. 2 alin.5) și al comportamentului care a dus la crearea unui cadru ostil (art. 2 alin.4), pune în discuție, în mod indisolubil, aspecte de legalitate ce vizează circumstanțe relativ la atribuțiile organelor de conducere ale părții reclamate, actele îndeplinite și adoptate, contextul actelor adoptate și consecințele juridice produse în privința justificării drepturilor subiective ale petentei. Or, din însăși susținerile părților rezultă că aspectele imputate sunt strans legate de caracterul actelor dispuse ipotetic prin ilegalitate versus legalitate, abuziv versus neabuziv, acte de denigrare, lansare de informații false, acte de amenințare în public, împiedicarea desfășurării

activității didactice, contestarea dreptului de a predă. Or, pornind de la premisa că faptele imputate se află într-un raport de cauzalitate direct cu legalitatea măsurilor în speță, Colegiul Director este de opinie că aspectele sesizate nu intră sub incidența prevederilor art. 2 alin.4 și art. alin.5 din O.G. nr. 137/2000, republicată. În acest sens, trebuie subliniat că legiuitorul a prevăzut expres situația delimitării incidenței legii contravenționale de legea penală, precizând în art. 2 alin. 11 din O.G. nr. 137/2000, republicată :”Comportamentul discriminatoriu prevăzut la alin. (1)-(7) atrage răspunderea ...contravențională sau penală, după caz, în condițiile legii”. În același sens, art. 10 din O.G. nr. 137/2000, republicată prevede: „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, *dacă fapta nu intra sub incidența legii penale*, discriminarea unei persoane fizice,din cauza apartenenței la o anumită rasa, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale ... prin: ...lit. h) refuzarea acordării pentru o persoană sau un grup de persoane a unor drepturi sau facilități”. Similar, potrivit art. 15 din O.G. nr. 137/2000 „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, *dacă fapta nu intra sub incidența legii penale*, orice comportament manifestat în public, având caracter de propaganda naționalist-șovină, de instigare la ura rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasa, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia”.

6.48. Or, 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 Director 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”.

6.49. Tot în considerarea relațiilor de serviciu și a respectării drepturilor persoanelor, legiuitorul a incriminat abuzul în serviciu contra intereselor persoanelor precum și abuzul în serviciu prin îngrădirea unor drepturi. Potrivit art. 246 privind abuzul în serviciu contra intereselor persoanelor “Fapta funcționarului public, care, în exercițiul atribuțiilor sale de serviciu, cu știință, nu îndeplinește un act ori îl îndeplinește în mod defectuos și prin aceasta cauzează o vătămare intereselor legale ale unei persoane se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 3

ani”. Potrivit art. 247 privind abuzul în serviciu prin îngrădirea unor drepturi “Îngrădirea, de către un funcționar public, a folosinței sau a exercițiului drepturilor unei persoane ori crearea pentru aceasta a unei situații de inferioritate pe temei de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, gen, orientare sexuală, opinie, apartenență politică, convingeri, avere, origine socială, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă sau infecție HIV/SIDA, se pedepsește cu închisoare de la 6 luni la 5 ani”.

6.50. Colegiul Director ia act de faptul că potrivit art. 75 lit.c, indice 1, C. Pen. constituie circumstanță agravantă: „săvârșirea infracțiunii pe temei de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, gen, orientare sexuală, opinie, apartenență politică, convingeri, avere, origine socială, vârstă, dizabilitate, boală cronică necontagioasă sau infecție HIV/SIDA”. Legiuitorul a acordat o importanță deosebită faptelor care sunt săvârșite pe temeiurile prevăzute de Convenția Europeană a Drepturilor Omului, în art.14 și subsecvent în legislația românească anti-discriminare, considerând că astfel de fapte aduc atingere valorilor sociale ocrotite de legea penală, și ca atare au fost incriminate ca fiind agravate de circumstanța particulară a mobilului în cauză, constituind infracțiuni prevăzute și sancționate de legea penală. Or, sub aspectul existenței în cauza a unei circumstanțe agravante, în speță cea prevăzută de art. 75 lit.c indice 1 din C.pen., doar organele de cercetare penală au competența de a investiga incidența ipso facto a unei astfel de circumstanțe.

6.51. Pe de altă parte, Colegiul arată că victimizarea, asemănător hărțuirii, 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.

6.52. În acest sens, reținem că în materia legislației nediscriminare, astfel cum este transpus aquis-ul comunitaire, pentru a ne găsi în situația unei fapte de victimizare este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive acesteia. Astfel, fapta de victimizare se circumstantiază într-un tratament advers care poate îmbraca diferite forme. Formularea textului cuprinde sintagma „tratament advers” aplicat unei persoane însă textul art.2 alin.7 nu definește expresis verbis tratamentul advers. Sintagma „orice tratament” 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 însă caracterului advers sau contrar. În acest sens trebuie luați în considerare mai mulți factori, împreună sau separat: contextul în care s-au produs faptele incriminate, durata „tratamentului” aplicat, efectele și consecințele sale asupra persoanei care le-a suferit, etc.

6.53. Mobilul sau cauza tratamentului advers este determinat de introducerea unei plângeri, sesizări sau acțiuni în justiție. Astfel, actul care determină săvârșirea faptei de victimizare este inițierea unei proceduri

administrative sau judiciare, prin introducerea unei plângeri respectiv prin formularea unei acțiuni în justiție, ceea ce presupune existența unei legături de cauzalitate, în lipsa careia nu se poate reține victimizarea. Raportat la prevederile art. 2 alin.7 din O.G. nr.137/2000, republicată, reținem că tratamentul advers este venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării. Inițierea procedurii administrative sau judiciare prin introducerea unei plângeri respectiv a unei acțiuni în justiție, este condiționată de invocarea încălcării principiului tratamentului egal și al nediscriminării. Acest element constitutiv al victimizării presupune ca plângerea sau acțiunea în justiție care a determinat tratamentul advers să fi avut ca obiect încălcarea principiului egalității, respectiv al nediscriminării. Lipsa invocării principiului egalității și nediscriminării determină imposibilitatea reținerii faptei de victimizare. Manifestarea comportamentului contrar sau advers împotriva părții inițitoare, care se poate materializa fie într-o singură acțiune ulterioară sau mai multe acțiuni concomitente îndreptate împotriva acestuia, este determinată, în cazul victimizării, de invocarea prealabilă în cadrul procedurilor administrative sau judiciare a încălcării anterioare a principiului egalității și nediscriminării.

6.54. Analizând susținerile părților și înscrisurile depuse la dosar, Colegiul constată că într-adevar petenta s-a adresat instanțelor judecătorești, promovând mai multe acțiuni în justiție, constituite în dosarul nr. 1347/99/2008, dosarul nr.9666/99/2008, nr.2696/99/2009 toate având ca obiect drepturi bănești, constituind litigii de muncă. Astfel cum rezultă din sentințele civile depuse la dosar, aceste acțiuni au vizat, în esență, privarea petentei de drepturile sale salariale conform prevederilor legale. În mod similar, plângerea înregistrată cu nr. 1473 din 8.12.2008 adresată Avocatului Poporului a avut ca obiect încălcarea drepturilor salariale și vicierea drepturilor sale cetățenești. De asemenea, plângerea cu nr.100825 din 12.05.2008 adresată Inspectoratului Teritorial de Muncă a vizat aspecte legate de mențiuni în Cartea de Muncă și drepturi salariale.

6.55. Desigur, trebuie subliniat că în sistemul Constituției României, dreptul de petiționare este garantat, astfel încât potrivit art. 51 „cetățenii au dreptul să se adreseze autorităților publice prin petiții...” Exercițarea dreptului de petiționare este o modalitate eficientă de rezolvare a unor probleme personale sau care privesc o colectivitate. Acest drept este încadrat în clasificările de drepturi în categoria drepturilor garanții, el fiind și o garanție juridică generală pentru celelalte drepturi și libertăți. (A se vedea M.Constantinescu, A. Iorgovan, I. Muraru, E.S. Tănăsescu, Constituția României revizuită-comentarii și explicații, All Beck, 2004). Conjugând prevederile comune în materia petițiilor cu cele ale Legii nr. 554/2004, legea contenciosului administrativ, rezultă că petiționarul are la dispoziție și calea acțiunii în contencios administrativ.

6.56. Analizând înscrisurile aflate la dosar, Colegiul constată că sesizările petentei și acțiunile înregistrate pe rolul instanțelor de judecată nu au vizat per se încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării de către partea reclamată cat litigii de muncă sub aspectul drepturilor salariale. Or, în raport cu definiția victimizării cuprinse în art. 2 alin.7 din O.G. nr. 137/2000, Colegiul nu

poate reține incidența acesteia, neântrunindu-se elementele constitutive ale acestei forme de discriminare, devreme ce tratamentul advers imputat în cauză nu se afla în raport de cauzalitate cu o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării. Pe de altă parte, în măsura în care îngrădirea drepturilor petentei au legătură cu exercitarea dreptului de petiționare, aceste fapte pot fi deduse soluționării instanțelor de judecată ori organelor de cercetare penală, în conformitate cu legislația aplicabilă.

6.57. Colegiul director a reiterat în nenumărate rânduri în jurisprudența sa că dreptul de a nu fi supus discriminării constituie unul dintre drepturile fundamentale într-o societate democratică, dreptul la egalitate constituind un drept cu aplicare imediată având în vedere că discriminarea în sine este un afront adus demnității umane. Tratamentul discriminatoriu are de cele mai multe ori ca scop însă și în situația în care nu vizează, are ca efect umilirea, degradarea sau interferența cu demnitatea persoanei discriminate, în mod particular, dacă acest tratament se manifestă în public. Tratând pe cineva mai puțin favorabil datorită unor criterii inerente sugerează în primul rând dispreț sau lipsă de respect față de personalitatea sa. Potrivit art. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată „În România, stat de drept, democratic și social, demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege. (2) Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate...” 4) Orice persoană fizică sau juridică are obligația sa respecte principiile enunțate la alin. (2).

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, cu modificările și completările ulterioare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admite excepția tardivității introducerii cererii cu privire la aspectele din plângere ce exced termenului de 1 an în condițiile art. 20 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, în speță salarizarea petentei în perioada martie 2005-martie 2008, fișele de evaluare și aspectele ce vizează evaluarea profesională pentru aceeași perioadă, repartizarea și plata orelor cu plata pentru aceeași perioadă precum și aspectele subsecvente ce vizează alegația săvârșirii actelor de hărțuire în strânsă legătură cu solicitările și modalitatea în care partea reclamată a răspuns, pentru intervalul de timp ce excede termenului de 1 an;

2. Aspectele sesizate privind salarizarea precum și modalitatea de evaluare profesională, acordarea salariului de merit și repartizarea în regim de



plată a orelor nu intră sub incidența prevederilor art. 2 alin. 1 și art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000 republicată;

3. Aspectele sesizate privind constituirea unor comisii de disciplină, efectuarea, organizarea și desfășurarea activităților acestor comisii prin consecințele subsecvente sub aspectul scopului sau efectului creat, înscenarea unor preținse abateri disciplinare, încălcarea regulilor confidențialității, acte de amenințare sau intenția de intimidare nu intră sub incidența art. 2 alin.4, art.2 alin.5 și art. 2 alin.7 din O.G. nr. 137/2000 republicată;

4. Se va răspunde petentei în sensul celor hotărâte;

5. O copie a hotărârii se va transmite partilor la S^{cu} cu domiciliul în Universitatea de Arte „George Enescu”, Facultatea de Interpretare Muzicală, cu sediul în Iași, str. Horia nr. 7-9, jud. Iași;

6. O copie a hotărârii se va transmite, spre informare, Corpului de Control al Primului-Ministru;

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 ședință

GERGELY DEZIDERIU – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

NIȚĂ DRAGOȘ TIBERIU – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

TRUINEA PAULA ROXANA – Membru



Data redactării 11.12.2009

Redactat. D.G., Tehnored. A.P., 2 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.

