



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 163 din 09.03.2022

Dosar nr.: 463/2021

Petiția nr.: 4147/31.05.2021

Petentă:

Reclamat: Biblioteca Județeană „C. Sturdza” Bacău prin director

Obiect: Petenta reclamă faptele de abuz în serviciu și autoritate din partea directoarei, respectiv discriminare prin tergiversarea aprobării cererii pentru fragmentarea programului de lucru în vederea preluării copilului de la școală pe motive etnice (țigancă din șatra lăutarilor ursari).

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul petentei

1.

Numele, sediul părții reclamate

2. **Biblioteca Județeană „C. Sturdza” Bacău prin director**, mun. Bacău, Aleea Parcului nr. 9, jud. Bacău

II. Procedura de citare

3. Prin adresele nr. 4147/29.06.2021, respectiv 4914/29.06.2021 s-a realizat citarea părților în conformitate cu măsurile dispuse având în vedere contextul evoluției situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, cu solicitarea de a fi transmise completări la petiție, respectiv punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, odată cu exprimarea acordului părților din dosar, în termenul dat.

4. Totodată, a fost invocată din oficiu, în temeiul prevederilor art. 28 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în M.O. nr. 348 din 6 mai 2008, excepția necompetenței materiale a C.N.C.D. în ceea ce privește abuzurile reclamate, aspectele care întrunesc elementele unor fapte penale, care intră în sfera de competență a organelor de cercetare / urmărire penală.

5. Procedura legal îndeplinită, părțile și-au exprimat acordul pentru soluționarea în lipsă.

6. Prin adresa nr. 5829/03.08.2021 fost comunicat către petentă punctul de vedere deus la dosar de reclamat, în vederea formulării concluziilor scrise.

III. Susținerile părților



Sușinerile petentei

7. Petenta reclamă faptele de abuz în serviciu și autoritate și discriminare pe motive etnice (țigancă din șatra lăutarilor ursari) la care este supusă din partea reclamatei.

8. Concret, petenta precizează că, la începutul anului 2020, reclamata și-a început mandatul de director, motiv pentru care a abordat-o verbal să-i comunice dacă există posibilitatea fragmentării programului de lucru din motive personale, având cunoștință de faptul că un coleg din instituție (A.L.) beneficia de această facilitate (ieșea în fiecare zi la ora 12, își ducea copilul acasă după care revenea la serviciu).

9. Astfel, întrucât fetița sa urma cursurile clasei întâi, a solicitat reclamatei verbal de mai multe ori să-i comunice dacă există această posibilitate și în cazul său, fără a primi niciun răspuns.

10. Prin urmare, din moment ce nu i s-a răspuns la solicitare, a formulat o cerere scrisă cu nr. 343 din 18.02.2020, la care a primit răspuns în data de 17.03.2020.

11. Petenta adaugă că, înainte a primi răspuns la cererea inițială prin care întreba de posibilitatea fragmentării programului, a adresat o a doua cerere conducerii bibliotecii în care a menționat că, deoarece exista creat un precedent prin cazul colegului său, dorea să se aprobe și în cazul său fragmentarea programului, chiar dacă este de etnie rromă.

12. Pe data de 07.04.2020 i s-a răspuns că se aprobă fragmentarea programului.

13. Astfel, petenta consideră că a fost nedreptățită, având în vedere faptul că în cazul său a primit aprobare și a putut beneficia de această facilitate abia după 4 luni, timp în care a fost nevoită să apeleze la programul "Școală după școală", cheltuiulă de 600 de lei lunar, în condițiile în care colegul său a primit răspuns imediat, mai ales că în contextul pandemiei, nu a mai putut utiliza de programul fragmentat.

14. Prin e-mailul cu nr. de înregistrare la C.N.C.D. 5861/04.08.2021, petenta și-a exprimat acordul pentru soluționarea în lipsă, precum și dorința de a trimite punctul de vedere în scris, precum și orice acte sau dovezi.

15. Urmare a luării la cunoștință de apărarea reclamatei, petenta formulează concluzii scrise înregistrate la C.N.C.D. sub nr. 6318/23.08.2021, declarând următoarele:

16. Fapta de discriminare a început în prima zi a anului 2020, când a aflat de programul fragmentat al colegului său, care avea învoire zilnic, să iasă de la bibliotecă la ora 12 și să-și ducă copilul de la școală acasă, moment în care s-a adresat imediat verbal reclamatei, pentru a beneficia și ea de această facilitate (de a se învoi de la 12 la 13 de la serviciu).

17. Răspunsul reclamatei a fost că nu știe exact programul colegilor și că dorește dovezi, nu vorbe, fără să precizeze exact ce fel de dovezi, fapt pentru care petenta a considerat că trebuie să aducă probe.

18. Astfel, petenta consideră că trebuia să demonstreze următoarele:

- că un alt angajat beneficiază de facilitatea fragmentării programului astfel încât să poată beneficia și ea de aceeași facilitate.
- Că doamna directoare minte pentru că, în calitate de manager avea obligația supravegherii programului de lucru a angajaților.
- Că era imposibil să nu-l fi văzut pe acel coleg cum intră și iese din instituție, respectiv să nu aibă cunoștință de aprobarea unei cereri de învoire de la 12-13, de fostul manager.
- Că reclamata nu este de acord ca și petenta să beneficieze de aceeași facilitate.



19. Deși situația i s-a părut din start nedreaptă, încălcând în mod vădit regulile de conduită precum transparența, colegialitatea, amabilitatea sau bunăvoința, prevăzute în mod expres în Regulamentul de Ordine Interioară al instituției, petenta precizează că s-a hotărât ca în pauza de masă să îl filmeze pe colegul său cum pleacă la ora 12 să își ia copilul, demonstrând în felul acesta că există o facilitate în privința dumnealui.

20. Astfel, după două filmări pe care le-a efectuat, petenta adaugă că i-a arătat reclamatei care nu a luat-o în serios, spunându-i că din filmare, nu se vede și ora la care iese sau vine, ea putând foarte bine trage concluzia că de fapt vine și pleacă de la program.

21. În acel moment petenta a decis în data de 31 ianuarie să facă o cerere prin care rezuma tot parcursul situației, solicitând să poată beneficia și ea de acea facilitate, neștiind la ora aceea că învoirea zilnică de la program se numește fragmentare a programului.

22. Ulterior, reclamata a cerut un punct de vedere colegului la sesizarea petentei pe care l-a primit, 7 zile mai târziu, în data de 7 februarie 2020, punct de vedere care exprima clar faptul că dumnealui beneficiază de fragmentarea programului printr-o cerere formulată în data de 20 noiembrie 2019 și aprobată în aceeași zi de către fostul director.

23. Petenta susține că pe data de 2 martie 2020 i s-a răspuns în scris că acel coleg la care a făcut referire nu încalcă Regulamentele de Ordine Interioară ale instituției, fără a se face vreo precizare legată de posibilitatea fragmentării programului așa cum a solicitat, iar în momentul în care a primit răspunsul, a mers în biroul reclamatei, rugându-o să-i răspundă dacă poate sau nu beneficia și ea de fragmentarea programului, moment în care reclamata i-a răspuns că nu știe la ce se referă, iar când petenta a făcut referire la drepturi egale pentru toți salariații, reclamata i-a răspuns că: *"Așa sunteți voi, țiganii, faceți copii, apoi cereți cât mai multe drepturi"*.

24. Astfel, petenta consideră că a fost supusă unei nedreptăți prin răspunsul primit 23 de zile mai târziu, fapt pentru care, în data de 05.03.2020, a făcut încă o cerere în care solicita același lucru pe care l-a solicitat în luna ianuarie, posibilitatea unei învoiri în care să-și ducă copilul acasă în siguranță, invocând dese convorbiri din biroul dumneaei precum și faptul că dacă ar fi dat dovadă de o atitudine binevoitoare i-ar fi aprobat cererea, evitând atâtea momente neplăcute ca cel al furtului telefonului de către colegul său.

25. Prin urmare, petenta consideră că toată tergiversarea, amânarea și neînțelegerea "fragmentării programului" nu își aveau rostul atâta timp cât exista creat deja un precedent în care toate considerentele au fost analizate de juristul bibliotecii înainte de a fi aprobate.

26. Petenta mai menționează că toate scuzele pe care reclamata le invocă în apărare sunt o încercare disperată de a acoperi o faptă cunoscută de toți salariații, respectiv ura acestora împotriva a tot ce înseamnă țigan, țigănie.

27. Astfel, argumentul dumneaei că nu a mai fost nevoie să-și ducă fetița la școală pentru că a fost declarată starea de urgență (lucru perfect adevărat) nu justifică refuzul inițial și amânarea răspunsului cu 4 luni de zile, în găsirea unui împiediment în soluționarea cererii inițiale.

28. De asemenea, petenta mai adaugă că toate afirmațiile legate de stresul produs de

starea de alertă, urgență etc. nu sunt deloc adevărate întrucât tot personalul bibliotecii (inclusiv petenta) a fost trimis acasă, iar instituția a fost închisă pentru cititorii abonați pentru o perioadă de mai multe luni de zile, cu excepția reclamatei în calitate de director al bibliotecii și șefii de birouri care încercau să găsească soluții pentru protecția angajaților și a utilizatorilor la redeschiderea bibliotecii.

29. În plus, petenta apreciază că aducerea în discuție a comportamentului său în cei 26 de ani vechime în bibliotecă este o nouă încercare a reclamatei de a-și justifica refuzul de a beneficia de drepturi egale cu colegii și de a nu-și asuma consecința faptelor sale.

30. Mai mult, faptul că a avut și ar avea în continuare dosare în instanță în contradictoriu cu Biblioteca pentru a-și câștiga drepturile garantate prin Constituție sau Codul Muncii, nu înseamnă că ar trebui să fie tratată discriminator față de ceilalți colegi.

31. Petenta mai menționează că pentru abaterile sale disciplinare a fost penalizată la timpul convenit cu sancțiuni disciplinare, sancțiuni pe care le-a contestat în instanță dovedind că au fost abuzuri ale autorității (în special ale conducerii bibliotecii), instanța însăși înlocuind sancțiunile cele mai aspre cu cele mai mici, precizând, că *"sancțiunea a fost mult prea severă"*.

32. Petenta dorește să punteze și faptul că discriminarea sa în bibliotecă pe seama faptului că este țigancă sau că are mulți copii este arhicunoscută de toți salariații bibliotecii, chiar C.N.C.D. sancționând Biblioteca Județeană pentru faptul că a refuzat trimiterea sa la cursuri de formare profesională pe motiv că ar fi *"necăjită cu 4 copii"* sau *"tu după ce ai născut 4 copii, mai vrei să faci carieră?"*

33. Petenta mai face referire și la alte aspecte, cum ar fi:

- a câștigat în instanță mai multe procese pe seama discriminării pe motive etnice, fiindu-i refuzată participarea la Conferința Internațională a Bibliotecarilor deoarece prezenta o lucrare cu tema abandonului școlar în rândul elevilor de etnie rromă (deși instituția organizatoare i-a aprobat lucrarea, fiind inclusă în programul Conferinței);
- i-a fost refuzată lansarea de carte de către fostul director al bibliotecii pe motiv că prezenta scene din copilăria sa petrecută într-o șatră de țigani, refuz nejustificat care a avut ecouri largi în presa locală și internațională.

34. Ca un ultim argument împotriva discriminării sale de ani și ani de zile, petenta atașează documentele din care reiese cum i s-au întocmit referate (în urma cărora a fost sancționată cu reducerea salariului cu 10 % pe o perioada de 3 luni) pentru că i-a fost refuzat biletul de voie atunci când a avut nevoie (un incident medical cu fetița sa), în condițiile în care nu a existat vreun salariat vreodată căruia să-i fie refuzat biletul de voie pentru o situație de urgență.

35. Concluzionând, petenta face referire la lungul șir de umilințe pe care le-a îndurat la locul de muncă dar pe care le-a iertat în spiritul creștin în care a fost educată de părinții săi (șătrari ursari lăutari, care au susținut-o în absolvirea celor trei universități, Teologie, Litere și Biblioteconomie).

36. Cu toate acestea, petenta dorește să punteze că cele semnalate prin petiție însă au legătură directă un copil său de 7 ani care are aceleași drepturi ca oricare alt copil, chiar dacă este etnic rrom, care nu ar trebui să îndure vreodată tot ce-a fost petenta nevoită să îndure doar pentru că pielea sa este mai neagră decât a altora.

37. Petenta atașează documentele la care face referire în concluzii, precum și un

document în care reclamata a refuzat în luna Iunie 2021, un Proiect de Parteneriat propus de Asociația Științifică "Pleiades" doar pentru că participa împreună cu fiicele sale. Astfel, deși petenta ar fi trimis un mail prin care o ruga să dea curs invitației, reclamata ar fi refuzat categoric acest parteneriat datorită etniei participanților, comunicându-i verbal această explicație. Cu toate acestea, petenta precizează că alături de cele două fiice a câștigat Premiul I, dintre sute de participanți.

Sușinerile reclamatei

38. Prin punctul de vedere înregistrat la C.N.C.D. sub nr. 5649/27.07.2021, reclamata își exprimă acordul pentru soluționarea cauzei în lipsă și formulează apărare raportat la petiția din prezenta cauză:

- Prin adresa înregistrată la nivelul Bibliotecii cu nr. 196/31.01.2020, petenta informa conducerea bibliotecii cu privire la faptul că un alt salariat, domnul L.A., părăsește locul de muncă aproximativ 30-40 minute, amintind faptul că deține înregistrări pe telefonul mobil.
- Ca urmare a acestui fapt, prin adresa nr. 197/31.01.2020, i s-a cerut punct de vedere respectivului angajat care a oferit răspuns prin adresa nr. 243/07.02.2021, informând faptul că plecarea din instituție se face pe baza unei cereri aprobate de fostul manager, considerând totodată ca fiind nefondate acuzațiile doamnei . (a se vedea cererea 2391/20.11.2019, cu detalierea programului de lucru, fracționat).
- Astfel, prin adresa nr. 421/02.03.2021, petentei i s-a adus la cunoștință faptul că, în urma sesizării inițiale, prin adresa nr. 196, nu au fost identificate încălcări ale prevederilor ROI și ROF, și faptul că programul colegului în discuție este stabilit conform unei cereri formulate de acesta și aprobată de fostul manager al instituției.
- Cu toate că petentei i s-a comunicat că respectivul coleg nu părăsește, ilegal, locul de muncă, aceasta a continuat să-l urmărească pe acesta, filmându-l de mai multe ori.
- Adresa nr. 343/18.02.2020, prin care petenta ar susține, în mod eronat că a solicitat o fragmentare a programului, reprezintă, de fapt, o altă sesizare prin care aceasta recunoaște că l-a filmat pe colegul său cum părăsește instituția, acuzându-l de furtul telefonului mobil, de adresarea unor cuvinte jignitoare. Reclamatul menționează faptul că probele la care face referire petenta nu vizau, de fapt, filmarea colegilor, ci ele se refereau la alte presupuse fapte reclamate de petentă începând cu anul 2020 (spre exemplu de o accesare neautorizată a calculatorului de serviciu). La această adresă i s-a răspuns prin adresa nr. 554/17.03.2020.
- Urmare a comportamentului agresiv manifestat de petentă și recunoscut de aceasta prin adresa nr. 343/18.02.2020, colegul L.A. a depus adresa nr. 428/02.03.2020 prin care aducea la cunoștința conducerii faptul că, în data de 18.02.2020, petenta a încercat să-l împiedice să scoată mașina din parcare, filmând copilul minor aflat în autoturismul personal „a introdus telefonul în mașina prin geamul de la șofer și filma în interiorul mașinii. A devenit foarte agitată și, ceea ce este revoltător, a filmat copilul și a încercat să intre în vorbă cu el. În



oglindea retrovizoare, am observat că fiul meu era evident stânjenit și chiar speriat de ceea ce se întâmplă". De asemenea, colegul petentei a susținut următoarele: „...i-am cerut să ne lase în pace, însă doamna N. a îndreptat telefonul spre mine, apropiindu-l foarte mult de față și obturându-mi vederea. În încercarea mea de a mă feri de vreo reacție agresivă, am dus mâna în dreptul feței, moment în care doamna a scăpat telefonul în mașină. La fel de agitată, a plecat de lângă mașină, neașteptând să ridic telefonul și să i-l restitui și a mers în incinta bibliotecii unde, am aflat ulterior, m-a acuzat că i-aș fi furat telefonul și a sunat la poliție."

39. Ca urmare a acestui aspect, i s-a solicitat un punct de vedere petentei în data de 05.03.2020 (adresa nr. 457), oferit prin adresa nr. 462/05.03.2020, prin care petenta întreabă de fapt conducerea instituției dacă termenul dat pentru formulare răspuns nu contravine legii, încercând, în opinia reclamatului, în mod intenționat să prelungească perioada în care ar fi trebuit să formuleze un răspuns.

40. În data de 6 martie 2020, prin adresa nr. 472/06.03.2020, i s-a adus la cunoștință petentei faptul că termenul solicitat nu contravine prevederilor legale, iar prin adresa nr. 485/09.03.2020, petenta aduce la cunoștința conducerii instituției faptul că aspectele prezentate de colegul său sunt în atenția Inspectoratului Județean de Poliție în vederea efectuării cercetărilor.

41. Raportat la solicitarea de modificare a programului de lucru, reclamata face următoarele precizări:

- în data de 5 martie 2020, prin adresa nr. 465, petenta a făcut prima solicitare în sensul acordării unei „învoiri” în intervalul orar 12-13 (nu solicitare de fragmentare a programului de lucru), fapt pentru care, în lipsa unor detalii privind programul zilnic și având în vedere faptul că aduce în discuție precedentul creat prin cererea colegului, s-a cerut punct de vedere șefului ierarhic I.C.
- prin adresa nr. 487/09.03.2021 s-a solicitat petentei să detalieze ce formă de „învoire” dorește, iar în cazul unei solicitări de fragmentare a programului, i s-a solicitat să explice modul în care aceasta urmează să respecte prevederile legale, durata normală a timpului de muncă, respectiv 40 de ore/săptămână.
- prin adresa nr. 492/09.03.2020 (de fapt pe baza unor însemnări efectuate în partea de jos a adresei primite de la angajator) petenta detaliază modul în care dorește și în care solicită efectuarea fragmentării programului. Aceasta este prima adresă prin care petenta a solicitat fragmentarea programului.
- Prin adresa nr. 673/07.04.2020, în termenul legal de la data adresei nr. 492/09.03.2020, când a detaliat solicitarea dânzei, i s-a comunicat acordul privind fragmentarea programului.

42. Astfel, reclamata neagă afirmațiile petentei că ar fi existat mai multe cereri pentru care s-a așteptat răspuns 4 luni, solicitarea clară de a beneficia de fragmentarea programului fiind datată cu 9 martie 2020, iar răspunsul fiind primit în data de 7 aprilie 2020, în condițiile în care începând cu data de 11 martie 2020, din cauza pandemiei COVID-19, elevii au trecut în învățământ on-line.

43. Reclamata dorește să adauge faptul că în prima parte a anului 2020 petenta a demarat o „campanie” de urmărire/acuzare a unor colegi din bibliotecă fără a fi confirmate sau susținute de alte persoane, în aceeași perioadă, petenta formulând la secretariatul instituției mai multe petiții.

44. Cererea de fragmentare a programului pentru colegul indicat de petentă a fost aprobată de fostul director, căruia i-a încetat mandatul la data de 31.12.2019, astfel încât, reclamata consideră că faptele acestuia nu îi pot fi imputabile.

45. Referitor la activitatea petentei, reclamata punctează faptul că aceasta a fost în luna martie în concediu medical 9 zile (02 – 04 martie 2020; 11 – 18 martie 2020), iar din data de 19 martie 2020, a lucrat de la domiciliu, iar începând cu data de 1 mai și până în 12 iunie 2020, petenta a beneficiat de zile libere plătite, în contextul cadrului legislativ generat de pandemia COVID.

46. Reclamata adaugă că petentei i-au fost aprobate de fiecare dată biletele de învoire (vizate de șeful de birou și aprobat de manager/persoană desemnată).

47. Din toată corespondența purtată cu petenta, reclamata dorește să se observe că nu rezultă că s-ar fi făcut vreodată aluzii la etnia pe care dânsa o invocă, pentru că acestea nu au existat. Apartenența la etnia pe care aceasta o declară că nu a fost amintită în niciun dialog purtat cu dânsa și nu a făcut niciodată obiectul/subiectul unor discuții/aluzii/fapte/acte.

48. Referitor la solicitarea petentei de modificare a programului de lucru pentru ziua de vineri, prin cererea nr. 1382/02.07.2021, reclamata punctează faptul că, conform programului bibliotecii și conform atribuțiilor de la noul loc de muncă (Compartiment Periodice) se lucra în schimbul 2, însă chiar și în aceste condiții, chiar dacă, din cererea întocmită de petentă nu rezulta motivul întemeiat pentru care solicita modificarea programului, având în vedere faptul că șeful de birou nu a avut obiecții privind cererea, în data de 12 iulie, i-a fost transmis acesteia acordul.

49. Astfel, reclamata apreciază că, prin sprijinul și înțelegerea care i-au fost acordate petentei, prin faptul că aceasta ajunge la serviciu în fiecare zi la 7,30 (indiferent de schimbul în care lucrează) întrucât se deplasează la serviciu odată cu soțul (motivul schimbării domiciliului, la o distanță mai mare de locul de muncă, rețeaua de mijloace de transport de care dispune petenta pentru a se deplasa la muncă, nu ține de angajator, nu îl obligă pe acesta la nicio concesie făcută salariaților), reiese faptul că nu este supusă niciunei forme de discriminare, ci dimpotrivă, beneficiază de întregul sprijin al conducerii.

50. Reclamata aduce în discuție chiar comportamentul petentei, tonul folosit de aceasta în orice discuție, cuvintele jignitoare adresate partenerului de dialog, inclusiv acesteia, fără a exista însă înregistrări în vederea probării.

51. Având în vedere acuzațiile nefondate/injuriile/jignirile care au continuat și în anul 2021, reclamata precizează că, în calitate de manager interimar, pe baza documentelor întocmite de șeful ierarhic, a contractat serviciile unui expert extern, în vederea cercetării disciplinare a petentei, persoana desemnată cu cercetarea disciplinară fiind selectată de pe platforma de achiziții publice, fără nicio legătură cu instituția bibliotecii, persoana managerului sau persoana cercetată.

52. În urma raportului de cercetare pe care îl atașează, reclamata menționează faptul că a fost propusă penalizarea (10% pentru 3 luni) ca rezultat al comportamentului petentei în perioada supusă cercetării și chiar din timpul cercetării, în ciuda mențiunii făcută de expertul extern și anume „*posibilitatea ca angajatorul sa aplice o sancțiune mai severă față de cea propusă*”.

53. De asemenea, reclamata dorește să se rețină faptul că petenta a beneficiat de toată

înțelegerea conducerii bibliotecii în contextul în care, în anul 2019 i s-a aprobat mutarea de la o filială a instituției la sediul central (prin cererea nr. 245/01.02.2019), iar ulterior, la doar un an de zile după, aceasta să solicite transferul la altă secție, motivul invocat fiind „*deoarece nu reușesc să-mi îndeplinesc sarcinile de serviciu*” (adresa 745/28.04.2020).

54. Reclamata face referire la multiplele plângeri formulate de petentă, indicând în acest sens plângerea care viza discriminarea sa pe motive etnice din anul 2018 la C.N.C.D., plângere care nu a fost susținută, în acest sens fiind emisă Hotărârea 67/30.01.2019.

55. Concluzionând, reclamata dorește să se rețină următoarele:

- toate acuzațiile pe care petenta le face împotriva sa, în contextul în care, cele două cereri la care se face referire, au fost aprobate de două persoane diferite, însă, ambele solicitări au fost aprobate.
- adresa cu nr. 343/18.02.2020 nu reprezintă o solicitare de modificare program.
- acțiunile petentei de hărțuire, de filmare a colegilor și a copiilor acestora sunt incalificabile și nu îi pot fi atribuite.
- toată acțiunea petentei nu reprezintă decât un (alt) act de răzbunare cauzat de faptul că nu a avizat favorabil cererea acesteia de a o numi șef serviciu (funcție temporar vacantă în cadrul instituției), cerere pe care aceasta a înaintat-o la începutul anului. Astfel, în adresa nr. 1234/16.06.2021.
- să se constate faptul că petentei nu i s-a îngădit sau încălcat niciun drept și că nu a avut loc niciodată o încălcare a principiului egalității de tratament.

56. Reclamata atașează înscrisurile la care a făcut referire în apărare.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

57. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

1. Constituția României:

- **Art. 1 Statul român:** *”(...) (3) România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate. (...)”*
- **Art. 4 Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni** *”(...) (2) România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială.”*
- **Art. 15 Universalitatea:** *”(1) Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea.
(2) Legea dispune numai pentru viitor, cu excepția legii penale sau contravenționale mai favorabile.”*

- **Art. 16 Egalitatea în drepturi:** *”(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.
(2) Nimeni nu este mai presus de lege. (...)”*
- **Art. 41 Munca și protecția socială a muncii** *”(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.
(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)”*
- **Art. 52 Dreptul persoanei vătămate de o autoritate publică** *”(1) Persoana vătămată într-un drept al său ori într-un interes legitim, de o autoritate publică, printr-un act administrativ sau prin nesoluționarea în termenul legal a unei cereri, este îndreptățită să obțină recunoașterea dreptului pretins sau a interesului legitim, anularea actului și repararea pagubei.
(2) Condițiile și limitele exercitării acestui drept se stabilesc prin lege organică. (...)”*
- **Art. 53 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți** *”(1) Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.
(2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.”*

2. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare:

- **art. 2 alin. 1:** *”Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”*



Principiile de analiză

58. În conformitate cu dispozițiile **art. 63** din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, care prevăd „(1) *Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției*”, Colegiul urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepțiilor invocate.

59. Curtea Constituțională a statuat în mod constant că „*principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale*”. Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „*principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:*

- *la situații egale trebuie să corespundă un **tratament egal**,*
- *la situații diferite, tratamentul juridic nu poate fi decât **diferit**. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat*”.

60. Prin urmare, în ceea ce privește aspectele care intră în sfera de competență a C.N.C.D., se poate vorbi de o posibilă **discriminare directă** în condițiile în care o persoană este tratată în mod nefavorabil, prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară, iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „*criteriului protejat*”.

Aplicarea principiilor la spetă

61. În fapt, Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra posibilei discriminări prin fapte de abuz în serviciu din partea reclamatei, în calitate de director al Bibliotecii Județene „C. Sturdza” Bacău, respectiv discriminare prin tergiversarea aprobării cererii pentru fragmentarea programului de lucru în vederea preluării copilului de la școală pe motive etnice (țigancă din șatra lăutarilor ursari).

62. Colegiul ia act de excepția de necompetență materială a C.N.C.D. invocată din oficiu prin adresa nr. 4147/29.06.2021 pe care urmează a o admite, întrucât cercetarea și soluționarea faptelor penale intră în sfera de competență a organelor de cercetare / urmărire penală.

63. Pe fond, Colegiul reține că, raportat la obiectul cauzei, cronologic, solicitările petentei au fost următoarele:

- prin solicitarea înregistrată la instituția angajatoare cu nr. 196/31.01.2020, petenta semnală conducerea cu privire la situația colegului L.A., la care se raportează, solicitând să fie luate măsuri;
- prin adresa nr. 197/31.01.2020, reclamatul a solicitat angajatului L.A. punct de vedere referitor la cele semnalate de petentă, acesta oferind răspunsul înregistrat cu nr. 243/07.02.2020, prin care preciza că a formulat cererea cu nr. 2391/20.11.2019 prin care i-a fost aprobată de către fostul manager al instituției prelungirea programului de lucru cu 30 minute, în vederea preluării copilului de la școală, între orele 12,30 – 13,00;
- prin adresa nr. 421/02.03.2021, petentei i s-a adus la cunoștință faptul că, în urma sesizării inițiale, prin adresa nr. 196, nu au fost identificate încălcări ale prevederilor ROI și ROF.
- Prin adresa nr. 343/18.02.2020, petenta formulează o altă sesizare prin care



aceasta precizează că l-a filmat pe colegul său cum părăsește instituția, acuzându-l de furtul telefonului mobil, de adresarea unor cuvinte jignitoare, sesizare la care i s-a răspuns prin adresa nr. 554/17.03.2020.

- Prin adresa nr. 428/02.03.2020 salariatul L.A. a formulat o sesizare prin care aducea la cunoștința conducerii faptul că, în data de 18.02.2020, petenta a încercat să-l împiedice să scoată mașina din parcare, filmând copilul minor aflat în autoturismul personal;
- Prin adresa nr. 457/05.03.2020, reclamatul a solicitat un punct de vedere petentei, oferit prin adresa nr. 462/05.03.2020, prin care petenta întreabă de fapt conducerea instituției dacă termenul dat pentru formulare răspuns nu contravine legii, solicitare la care i s-a răspuns prin 472/06.03.2020, iar prin 485/09.03.2020 petenta a informat că aspectele sesizate de colegul său fac obiectul cercetării Inspectoratului Județean de Poliție Bacău.
- prin adresa nr. 465/05.03.2020, petenta a făcut prima solicitare în sensul acordării unei „învoiri” în intervalul orar 12-13 (nu solicitare de fragmentare a programului de lucru), în virtutea căreia s-a cerut punct de vedere șefului ierarhic I.C.
- prin adresa nr. 487/09.03.2021 s-a solicitat petentei să detalieze ce formă de „învoire” dorește, iar în cazul unei solicitări de fragmentare a programului, i s-a solicitat să explice modul în care aceasta urmează să respecte prevederile legale, durata normală a timpului de muncă, respectiv 40 de ore/săptămână.
- prin adresa nr. 492/09.03.2020 (pe baza unor însemnări efectuate în partea de jos a adresei primite de la angajator nr. 487/09.03.2020) petenta detaliază modul în care dorește și în care solicită efectuarea fragmentării programului.
- Prin adresa nr. 673/07.04.2020, reclamatul i-a comunicat petentei acordul privind fragmentarea programului.

64. În drept, 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, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

65. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare, Colegiul director urmează a analiza posibila încălcare a tratamentului egal în ceea ce privește exercitarea dreptului la muncă, raportat la solicitarea petentei către angajator de a beneficia de o facilitate de care beneficia deja un alt coleg.

66. În analiza prezentei spețe, Colegiul director se raportează la jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) în domeniu prin care s-a stipulat că diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoge și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, „*trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoge sau*



comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”.

67. CEDO a apreciat prin jurisprudența sa că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva Austriei**, 23 iunie 1993, **Spadea și Scalabrino împotriva Italiei**, 28 septembrie 1995, **Stubbings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

68. Astfel, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul 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.¹

69. Reținând în coroborare cu speța dedusă spre soluționare definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000. Astfel, pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 *deosebirea, excluderea, restricția sau preferința* trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de către art. 2, alin. 1 și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile*, dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

70. Concret, analizând susținerile petentei prin prisma prevederilor art. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, Colegiul reține că aspectele de discriminare reclamate vizează tratamentul inegal la care petenta apreciază ca a fost supusă, tratament pe care-l consideră ca fiind mai puțin favorabil decât tratamentul de care a beneficiat colegul L.A. la care se raportează.

71. În sfera de analiză a situațiilor asupra cărora Colegiul director se pronunță, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, tratamentul aplicat pentru două situații comparabile trebuie să fi fost diferit, iar subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă 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, iar în cazul discriminării indirecte, prin comportamentul activ / pasiv aplicat, efectele generate să fie discriminatorii.

72. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile

¹ A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, par.31; cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, par. 16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 par. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, par. 16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 par. 16.

pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată.

73. În situația discriminării indirecte însă, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru sau a unui comportament activ sau pasiv care, la prima vedere, scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis.

74. Având în vedere susținerile petentei raportat la inegalitatea de tratament la care a fost supusă, prin prezentarea situației colegului său, Colegiul reține că, deși s-a creat premiza de discriminare, nu poate fi reținut dreptul încălcat, întrucât nu există un drept al petentei în sensul de a beneficia de fragmentarea programului și nici o obligație în sarcina reclamatei de a aproba o astfel de solicitare.

75. Colegiul ia act de apărarea reclamatului în ce privește detalierea solicitărilor petentei și reține că petenta s-a adresat angajatorului în sensul obținerii fragmentării programului pentru a-și prelua copilul de la școală și a-l conduce acasă prin adresa nr. 492/09.03.2020, când petenta a detaliat în mod concret solicitarea sa, modul în care dorește și în care solicită efectuarea fragmentării programului, solicitare aprobată de angajator prin adresa nr. 673/07.04.2020.

76. Având în vedere faptul că persoana la care se raportează petenta, domnul L.A. a formulat cerere de fragmentare a programului cu nr. 2391/20.11.2019, cerere aprobată de fostul director al Bibliotecii Județene „C. Sturdza” Bacău, căruia i-a încetat mandatul la data de 31.12.2019, Colegiul director constată că în speță nu sunt situații comparabile.

77. Prin urmare, pe fond, Colegiul director constată că nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, în lipsa dreptului încălcat și a comparabilității pentru fapta reclamată prin prezenta speță.

78. Având în vedere cele reținute mai sus, aspectele sesizate de petentă nu constituie faptă de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admiterea excepției de necompetență materială a C.N.C.D. în ceea ce privește abuzurile reclamate, aspecte care întrunesc elementele unor fapte penale, competente în acest sens fiind organele de cercetare / urmărire penală.
2. Pe fond, nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 în lipsa dreptului încălcat și a comparabilității.
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —

VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

(mandat finalizat la data redactării prezentei)

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

(mandat finalizat la data redactării prezentei)

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

Red.: C.J. și C.M.I.

Data redactării: 16.05.2022

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