



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 62 din data de 08.02.2023

Dosar nr.: 187/2020

Petiția nr.: 1813/16.03.2020

Petent:

Reclamat:

Obiect: soluționarea pe fond a petiției înregistrată sub nr. 1813/16.03.2020, ca urmare a anulării Hotărârii CNCD nr. 3/20.01.2021 prin Sentința civilă nr. 995/23.06.2021 pronunțată de Curtea de Apel București, Secția a IX-a Contencios Administrativ și Fiscal, rămasă definitivă prin Decizia Înaltei Curți de Casație și Justiție nr. 4442/05.10.2022

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamaților

2.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Transmiterea de către partea reclamată către toți angajații instituției, a unui e-mail prin care petentul consideră că a fost supus unui tratament intimidant, jignitor,ostil, degradant și umilitor în fața tuturor colegiilor de serviciu.

4. Ca urmare a petiției formulate, înregistrată sub nr. **1813/16.03.2020**, s-a format dosarul nr. **187/2020**. Urmare instrumentării dosarului, a fost emisă Hotărârea Colegiului director nr. **3/20.01.2021**. **Prin hotărârea Consiliului s-a constatat că faptele sesizate nu intră sub incidența art.2 și art. 15 din OG 137/2000 republicată.** Petentul a atacat în instanță Hotărârea nr. 3/20.01.2021, fiind format dosarul nr. 944/2/2021, pe rolul Curții de Apel București – Secția a IX-a Contencios administrativ și fiscal. Prin hotărârea nr. 995/23.06.2021 instanța admite acțiunea formulată și precizată de reclamantul, anulează Hotărârea CNCD nr. 3/20.01.2021 și obligă Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării la soluționarea sesizării formulate de petent la data de 16.03.2020.

5. Urmare recursului formulat împotriva hotărârii Curții de Apel București – Secția Contencios administrativ și fiscal, dosarul este înaintat Înaltei Curți de Casație și



Justiție. Prin Decizia nr. 4442/05.10.2022 este respins recursul declarat de C.N.C.D. împotriva sentinței nr. 995/23.06.2021 a Curții de Apel București – Secția a IX-a Contencios Administrativ și Fiscal. Astfel, prin Adresa de înaintare nr. 34408/11.01.2023 a Direcției Juridice din cadrul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în dosarul nr. 187/2020, urmează a fi analizat fondul petiției înregistrate sub nr. **1813/16.03.2020**.

III. Procedura de citare

6. Procedura de citare a fost legal îndeplinită, în contextul epidemiologic și a stării de urgență instituită la data formulării petiției .

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

7. Prin sesizarea înregistrată la CNCD sub nr. **1813/16.03.2020** petentul a susținut că este membru al Consiliului Național de Soluționare a Contestațiilor și, la data 20.03.2019, fără a exista vreo discuție sau o altă interacțiune între acesta și persoana reclamată (membru al Consiliului Național de Soluționare a Contestațiilor, fost președinte al instituției), acesta a elaborat și transmis, din proprie inițiativă, prin intermediul logisticii Consiliului, în timpul programului de lucru, de la adresa de e-mail de serviciu un mesaj către toți angajații Consiliului, respectiv, către 80 de persoane următorul mesaj:

8. ”Subiect: Breaking news CNSC

Scrisoare deschisă către personalul Consiliului Național de Soluționare a Contestațiilor Dragi colegi,

Astăzi mi s-a transmis de către, prin interpuși, să renunț la plângerile formulate împotriva lui la comisia de disciplină că dacă nu, cheamă presa. Personajul în cauză nici măcar nu a avut nici măcar curajul să mi se adreseze bărbatește, în mod direct, ci a preferat să trimită amenințarea prin intermediari, doar, doar va ieși ceva. A procedat exact ca un șantajist interlop.

De altfel, acest mod de a proceda îl caracterizează pe deplin. O să va dau și un exemplu - deși a umplut toate instituțiile publice că la C.N.S.C. personalul are salarii mari - prea mari față de lege, nu a refuzat NICIODATĂ acești bani. Exact, ca un impostor! Ei bine, la acest șantaj ordinar al unui personaj pe măsură - laș, ipocrit și șantajist nu există decât un singur răspuns - NU!

De-a lungul întregului meu mandat am considerat că această instituție independentă trebuie să aibă o comisie de disciplină independentă și am acționat ca atare în acest sens. La fel voi proceda și mai departe!

De aceea, solicit public comisiei de disciplină, ca audierea, cu participarea presei să se facă și în prezența mea, astfel încât acest personaj dubios ca să nu poate umple de lături munca voastră de atâția ani.

Să privim cu încredere în viitor,

”

9. Petentul susține că mesajul reproduș este complet dezonorant pentru o persoană care ocupă o funcție publică de consilier de soluționare a contestațiilor, fost

președinte al Consiliului și, mai ales, că are un conținut vădit umilitor și jignitor la adresa sa. Acest gen de limbaj ar fi trebuit evitat de către o persoană care a ocupat cea mai înaltă funcție în instituție (președinte al Consiliului) și președinte de complet la momentul transmiterii respectivului e-mail, poziții care îi impuneau acestuia, o dată în plus, obligația deținerii unui echilibru comportamental și de autocontrol în exprimare, argument pe care petentul îl consideră că poate fi reținut drept circumstanță agravantă a faptei.

10. Petentul mai precizează faptul că termenii și apelativele precum „personajul”, „șantajist”, „interlop”, „acest mod de a proceda (ca un șantajist interlop) îl caracterizează pe deplin”, „impostor”, „șantaj ordinar al unui personaj pe măsură”, „laș”, „ipocrit”, „personaj dubios” reprezintă insulte grave la adresa sa, de natură să îi lezeze iremediabil demnitatea, să îl supună unui tratament intimidant, ostil, degradant și umilitor în fața celor peste 80 de colegi de serviciu care au primit individual (fiecare în parte) e-mailul și să îi deterioreze în mod deliberat condițiile de muncă.

11. Acesta subliniază faptul că, din simpla parcurgere a mesajului, conceput și transmis cu intenție directă, rezultă care a fost scopul autorului, scop care, de altfel, a și fost atins. Astfel, prin acest mesaj profund ofensator, reclamatul nu doar că i-a prejudiciat grav dreptul la demnitate și l-a afectat emoțional, provocându-i o reală suferință sufletească ci, în același timp, a determinat colegii de serviciu să îl disprețuiască și să-l linșeze sau măcar să îl evite din cauză că ar fi „umplut toate instituțiile publice că salariile lor sunt mai mari decât cele admise de lege. Petentul consideră că problematica salariilor este un subiect extrem de sensibil pentru oricare dintre colegi, este evident că aceștia, în urma primirii e-mailului, l-au perceput ca fiind un dușman al lor, spunându-li-se că acesta s-ar opune salariilor pe care le primesc, că le-ar pune în pericol veniturile și că angajații vor fi obligați să restituie eventualele sume nelegale din cauză că „a umplut toate instituțiile cu reclamații”.

12. Petentul susține faptul că a ajuns să își ocolească colegii de teamă să nu fie linșat de către aceștia, supărați că își vor pierde banii. Acesta precizează că se află în situația în care petrece opt ore fără să discute cu nimeni, fără să vadă pe nimeni, doar pentru că aceasta este dorința reclamatului.

13. Petentul subliniază acest aspect, susținând faptul că prin acțiunea de jignire și de imputare a celor afirmate în întregul spațiu public al Consiliului, reclamatul a reușit să contureze, în opinia colectivului, o percepție negativă asupra petentului și să îi provoace neliniște și suferințe interioare. Curtea Constituțională a statuat, în Decizia nr. 1576 din 7 decembrie 2011, că demnitatea umană este un atribut inalienabil al persoanei umane, valoare ce impune fiecărui membru al societății un comportament de respect, fiind interzisă atitudinea umiltoare sau degradantă. Fiecare individ este ținut să recunoască și să respecte în oricare altă ființă umană atributele și valorile care o caracterizează ca om.

14. Petentul opinează că și în situația în care acesta l-ar fi amenințat pe reclamat cu ceva, nu trebuia să fie umilit, atacat și denigrat iremediabil în public, în fața tuturor angajaților Consiliului și, mai ales, aceștia să fie întărâtați împotriva lui. Reclamatul ar fi trebuit să aibă capacitatea de autocontrol, de a se stăpâni și de a reacționa în limitele legii, nu să îl expună linșajului angajaților, respectiv să nu mai interacționeze cu el.

15. Petentul precizează criteriul de discriminare în baza căruia s-a săvârșit fapta presupusa faptă de discriminare. **Astfel, acesta susține criteriul convingerii sale de**

a avea dreptul legal să invite presa la ședința comisiei de disciplină, precum și pe acela al convingerii că reclamatul a acordat venituri salariale nelegale membrilor Consiliului (după cum, de altfel, a reieșit și din constatările Curții de Conturi), precum și faptul că și-a exercitat dreptul constituțional de petiționare, semnalând Senatului României, Comisia pentru cercetarea abuzurilor, corupției și pentru petiții, problema salarizării nelegale a reclamatului.

Sușinerile părții reclamate

16. Prin punctul de vedere depus și înregistrat de reclamat, înregistrat sub 3138/29.05.2020, reclamatul solicită Colegiului director să dispună respingerea solicitărilor reclamantului pentru **lipsa oricărui criteriu de discriminare**.

17. Reclamantul susține că regretă fapta, acest tip de conduită nefiindu-i caracteristică, nici în calitate de președinte al C.N.S.C., nici în calitate de funcționar public, nici în calitate de coleg, nici în calitate de membru al societății și nici în calitate de om. Întâmplarea respectivă a fost rezultatul unui lung șir de evenimente care, în ultimii 4 ani, au condus la o atmosferă tensionată în cadrul Consiliului Național de Soluționare a Contestațiilor, generând nenumărate plângeri adresate instituțiilor statului.

18. Această situație a continuat și după finalizarea mandatului său de președinte al C.N.S.C. la finele lunii februarie, diferendele dintre aceștia aflându-se în dezbaterile comisiei de disciplină din cadrul instituției.

19. În acest sens, reclamatul susține că Scrisoarea deschisă către personalul Consiliului Național de Soluționare a Contestațiilor a fost transmisă, în data de 20.03.2019, în urma unei discuții pe care reclamatul a avut-o cu președintele în funcție al C.N.S.C. Astfel, în data respectivă, acesta a fost chemat în biroul președintei pentru a i se aduce la cunoștință, în mod oficial, că în urma unei discuții anterioare purtate cu petentul, acesta i-ar fi solicitat să-i transmită propunerea de a-și retrage plângerile înaintate comisiei de disciplină și, în schimb, petentul ar fi renunțat la „prerogativele avertizorului de integritate”, adică nu ar mai fi solicitat prezența presei la audieri.

20. Față de acest aspect, reclamatul solicită Colegiului director să ia în considerare că documentul în cauză a fost transmis sub imperiul unui impuls de moment, ca urmare a presiunilor exercitate de către petent, în mod constant, asupra sa.

21. Referitor la mesajul transmis de către președintă, reclamatul precizează că nu s-a îndoit de veridicitatea acestuia. Reclamatul, ocupând anterior aceeași funcție nici măcar nu și-a imaginat că o persoană aflată într-o asemenea funcție ar putea avea o altă conduită decât adevărul.

22. Așadar, drept rezultat, într-un impuls de moment, reclamatul a transmis către colegi mesajul în cauză, ca un răspuns la „mașinațiunile” întreprinse de petent. Astfel, după cum reclamatul precizează, este de notorietate că petentul se autointitulează în toate adresele înaintate ca fiind un avertizor de integritate.

23. Reclamatul susține că privind retrospectiv, poate spune că petentul a avut, atât la adresa sa cât și a instituției, un comportament care a depășit cu mult orice doză de exagerare. Acesta a acționat, în mod conștient provocator, folosind inclusiv expresii vulgare la adresa sa, a colegilor din cadrul instituției în care își desfășoară activitatea, precum și a altor instituții în aceste condiții, nu se poate pune în discuție faptul că exercitarea, în calitate de conducător al instituției, a unor atribute specifice, respectiv sesizarea comisiei de disciplină, ar fi avut asupra petentului un caracter descurajant. În

fapt, acesta a continuat prin a profera afirmații excesive și incriminatorii cu privire la colegii de serviciu, aspect care denotă un comportament profesional necorespunzător și care aduce atingere onoarei funcționarilor publici din cadrul instituției.

24. Reclamatul subliniază un „exemplu de lipsă crasă de decență” a petentului care, în plângerea adresată CNCD, afirmă că „email-ul l-ar fi vătămat profund, ca urmare a acestuia a fost supus unui adevărat linșaj, fiind izolat de colegi, mai cu seamă că problema salariilor este una sensibilă, cei mai mulți văzându-l drept vinovat pentru scăderea salariilor”. Reclamatul accentuează faptul că petentul s-a adresat CNCD după aproape un an de la momentul acestui eveniment întrebându-se retoric dacă în toată această lungă perioadă de timp nu s-a simțit în pericol.

25. În opinia reclamatului, petentul nu a fost efectiv în niciun pericol. Pur și simplu acesta exploatează orice situație pentru a se răzbuna, aducând o stare de profund disconfort profesional întregii instituții. Față de partea privind salariile, cu mult timp înainte de acest eveniment, petentul a transmis presei articole în care se comentează pe larg problema salarizării. Astfel, reclamatul opinează că, prin urmare, colegii săi, pe baza articolelor publicate, și-au făcut propria părere luând la cunoștință din presă de opinia acestuia despre salarii, ca urmare a acțiunii întreprinse de acesta.

26. Reclamatul susține că petentul reprezintă o provocare pentru oricare conducător de instituție. De aceea, alături de colegii săi acesta a făcut tot ce este posibil în vederea respectării legii. Cu toate acestea, reclamatul susține că fost supus de către petent unui adevărat atac mediatic și instituțional, acesta trimițând diverse adrese și sesizări unui număr important de autorități din România, unor instituții de presă și organizații civice. Petentul, sub paravanul avertizorului de integritate, născoceste narațiuni, în condițiile în care se bucură sumele de bani încasate. În conformitate cu raportul Curții de conturi, aferent anului 2018, situația de fapt este departe de cea narată de petent. Deși comportamentul său este unul duplicitar, acesta nu încetează să pozeze în erou al luptei anticorupție, comportamentul său șicanator și provocator fiind cel care l-a adus în situația de a-i răspunde în maniera în care a procedat.

27. Deoarece petentul, de-a lungul timpului, a avut un comportament inacceptabil în relațiile de muncă, atât față de instituție, cât și față de colegii săi, existând oameni pe care i-a jignit, i-a purtat în procese, i-a reclamat în diverse locuri, petițiile lui fiind pline de minciuni și calomnii, cauza izolării petentului a fost generată de propria sa atitudine.

28. Petentul a încercat de fiecare dată să-și atribuie o aură de erou, „de luptător împotriva sistemului și a statului paralel”, după cum îi place să se autointituleze, deși beneficiază de beneficiile pe care statul român i le asigură. Reclamatul oferă un alt exemplu prin care consideră că petentul are un comportament duplicitar, susținând că petentul invocă raportul Curții de conturi, prin care afirmă că s-ar fi plătit nelegal sporul de doctorat, motiv pentru care ulterior acesta a fost tăiat. Cu toate acestea, petentul a înțeles să atace în instanță instituția, solicitând plata acestui spor. Prin urmare, percepția petentului este una partizană, în funcție de interesul său propriu, invocând raportul Curții de Conturi doar în punctele care îi convin, nu în totalitatea sa, ca un document unitar.

29. Reclamatul susține că plângerea l-a făcut să realizeze că, în fapt, intervențiile petentului au fost de natură a-i produce o stare de surescitare nervoasă, mai cu seamă că de-a lungul mandatului său a trebuit să răspundă numeroaselor solicitări pe diverse teme către diverse instituții, ca urmare a petițiilor acestuia, să se apere față de

plângerile penale pe care petentul i le-a făcut la diverse structuri de parchet, să răspundă la solicitările Guvernului României în urma numeroaselor cereri de chemare în judecată a tuturor premierilor din 2016 până la finalul mandatului său, situație care s-a perpetuat până inclusiv la momentul depunerii petiției, să depună documente la solicitarea autorităților ca urmare a plângerilor penale făcute altor colegi etc.

30. Petentul solicită din partea tuturor un comportament echilibrat, calm, deși se poartă provocator, urmărind, în fapt, ca oricare dintre victimele provocărilor sale să riposteze. Practic, el tulbură apele și tot el se arată mirat de reacția celorlalți, în condițiile în care toți acești ani de conflict generalizat cu instituția, i-a epuizat.

31. În ceea ce privește îndeplinirea condițiilor legale pentru existența faptei de hărțuire prevăzută la art.2 alin 5 din OG 137/2000, reclamatul susține că inexistența unui criteriu. Astfel, deși petentul a îngroșat în petiția sa **convingeri** și expresia sau **orice alt criteriu**, nu arată despre ce convingeri ar fi vorba și nici nu relevă un criteriu de hărțuire. Expresia „modul de a proceda, ca un șantajist interlop, îl caracterizează pe deplin”, nu poate fi încadrată într-un criteriu din cele expuse explicit de textul de lege, iar petentul nu arată care ar fi acel **orice alt criteriu**. De asemenea, aprecierea că fapta sa reprezintă un șantaj ordinar nu poate fi calificată ca fiind hărțuitoare, în sensul legii, neexistând un criteriu de discriminare reclamatul referindu-se expres la fapta sa concretă, respectiv a luat atitudine față de presiunea pe care a încercat să o exercite asupra sa, astfel încât să îi înfrângă voința, în ceea ce privește lașitatea și ipocrizia, nu se poate aprecia, în niciun caz, că folosirea expresiilor respective s-ar circumscrie unui criteriu de discriminare.

IV. Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

32. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

➤ **Constituția României:**

- **Art. 16 - Egalitatea în drepturi:** „(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări. (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. (...)”

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene prevede la art. 31 că „fiecare angajat are dreptul la condiții de muncă ce respectă sănătatea, siguranța și demnitatea sa”.

Directiva 89/391/CEE din 12 iunie 1989 privind securitatea și sănătatea în muncă garantează cerințele minime în ceea ce privește securitatea și sănătatea la locul de muncă în întreaga Europă și responsabilizează angajatorii în privința prevenirii

vătămarilor de orice tip, inclusiv cele care rezultă din hărțuirea morală. În conformitate cu prevederile acestui act normativ, pentru a diminua sau reduce riscul de a fi hărțuit psihologic, angajatorii, trebuie să aibă ca obiectiv prevenirea hărțuirii morale, să evalueze riscul de a fi hărțuit moral, să adopte măsuri adecvate pentru a se putea preveni acest fenomen și consecințele sale.

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."*

- **Art. 2 alin. (4):** *"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 față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale."*

- **Art. 2 alin. (5):** *Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv". (5¹)* Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau **demnității angajatului**, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin **compromiterea viitorului profesional al acestuia**, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) **comentarii verbale;**
- c) acțiuni sau gesturi.

- **Art. 7:** *"Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare"*.

Codul Muncii

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

- **Art. 6** Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfășurate, de protecție socială, de securitate și sănătate în muncă, precum și de respectarea demnității și a conștiinței sale, fără nici o discriminare.

V. Principiile de analiză

33. Potrivit art. 2 alin.1 din O.G.137/2000 republicată, pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile;
- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege.

34. Curtea Europeană a Drepturilor Omului a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoage 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 analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.”*

35. În practica jurisdicțională a Curții Constituționale s-a statuat în mod constant că principiul egalității cetățenilor în fața legii și a autorităților publice nu presupune uniformitate ci, dimpotrivă, soluții diferite pentru situații diferite. Principiul egalității impune, de aceea, un tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite, în caz contrar el presupunând un drept la diferențiere (Decizia nr. 6/1996, publicată în M. Of. nr. 23/1996).

36. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis de legiuitorul național prin art. 2 alin 1, textul de lege prezentând sub forma unei enumerări cu caracter determinat criteriul de *„rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată”*; caracterul neexhaustiv al enumerării este dat de însăși sintagma *„sau orice alt criteriu”* alăturată criteriilor exprese, sintagma care oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, dar care este materializat ca fapt determinant în săvârșirea unei fapte de discriminare. În ipoteza în care criteriul invocat ar putea fi încadrat în categoria *“orice alt criteriu”*, acesta trebuie să reprezinte o caracteristică specifică a persoanei

care se consideră discriminată, caracteristică care să aibă un caracter inalterabil (ex. *gen, culoarea pielii, vârsta, dizabilitatea, boală cronică etc.*) și deci care nu poate fi schimbată prin voința individului, sau care să aibă un caracter identitar, care să fie parte a identității individului (ex. religie, convingeri, etc.), într-un mod similar criteriilor protejate de lege. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definit în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale ipso facto, ca circumstanță concretizată, materializată, constituind însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării.

37. Discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis invocat de petent, care constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

De asemenea, o faptă poate fi considerată faptă de discriminare dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională.

38. 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 a prevederilor *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 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, **hărțuirea** reprezintă:

- ✓ manifestarea oricărui comportament,
- ✓ pe baza unuia dintre criteriile prevăzute de lege,
- ✓ care „duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.

39. 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. 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*”. Este de subliniat că discriminarea nu se manifestă doar sub forma unor practici, ci și sub forma comportamentelor care creează un impact asupra mediului în general, variind de la violență fizică la remarci sau afirmații cu caracter rasist, sexist, xenofob etc., până la ostracizare generală. Această formă de discriminare aduce atingere demnității sub aspect psihic și emoțional persoanelor aparținând unei minorități sau alteia. Mobilul sau cauza comportamentului este

determinat de un criteriu inerent, care este în mod expres prevăzut de legiuitor, într-o listă neexhaustivă, 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. În cazul hărțuirii, raportul de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată este direct, iar acest aspect rezultă din însăși prevederile art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată.

40. (5¹) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau **demnității angajatului**, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin **compromiterea viitorului profesional al acestuia**, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;
- b) **comentarii verbale**;
- c) acțiuni sau gesturi.

41. ¹ Interpretarea noțiunii de „hărțuire” poate fi găsită în jurisprudența Tribunalului Funcției Publice a Uniunii Europene (TFP)², responsabil pentru soluționarea litigiilor care implică funcția publică a Uniunii Europene în primă instanță. TFP a explicat că, **pentru ca un comportament să fie considerat hărțuire, acesta trebuie să fie perceput ca excesiv și criticabil pentru un observator rezonabil de sensibilitate normală aflat într-o situație identică.** De asemenea, referindu-se la definiția „hărțuirii” prevăzută în Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă (2000/78/CE), TFP a subliniat că din condiția „are ca obiectiv sau ca efect lezarea demnității unei persoane” rezultă că hărțuitorul nu trebuie să aibă intenția de a discredita victima sau de a afecta în mod deliberat condițiile de muncă ale acesteia. Este suficient ca astfel de comportamente condamnabile, cu condiția să fie comise intenționat, să fi dus în mod obiectiv la astfel de consecințe. TFP a susținut că evaluarea performanței unui funcționar de către un supraveghetor, chiar dacă este critică, nu poate fi calificată ca hărțuire în sine. Observațiile negative adresate unui membru al personalului nu aduc atingere personalității, demnității sau integrității sale, dacă sunt formulate în termeni măsurati și nu se bazează pe afirmații incorecte și lipsite de orice legătură cu fapte obiective. (...) În conformitate cu definiția hărțuirii, nu este nevoie de un termen de comparație pentru a demonstra un astfel de comportament. Acest lucru reflectă, în esență, faptul că hărțuirea este greșită din cauza formei pe care o îmbracă (abuz verbal, nonverbal, fizic) și a efectului potențial pe care l-ar putea avea (încălcarea demnității umane).

VI. Aplicarea principiilor la speță. Motivele de fapt și de drept

¹ Manual de drept european privind nediscriminarea, ediția 2018

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra_2018-handbook-non-discrimination-law-2018_ro.pdf

² Civil Service Tribunal a fost o instanță specializată din cadrul Curții de Justiție a Uniunii Europene. A fost înființată la 2 decembrie 2005. A încetat să mai existe la 1 septembrie 2016

42. Având în vedere hotărârea nr. 995/23.06.2021 emisă Curtea de Apel București – Secția a IX-a Contencios administrativ și fiscal, Colegiul director urmează să analizeze dosarul 187/2020 de pe rolul CNCD, în vederea soluționării **motivată** a petiției înregistrată sub nr. 1813/16.03.2020.

43. **În fapt**, Colegiul director reține că petentul consideră că a fost supus unui tratament intimidant, jignitor, ostil, degradant și umilitor în fața colegiilor de serviciu din cauza transmițerii de către partea reclamată, a unui e-mail adresat tuturor celor 80 de angajați ai instituției, prin care aduce acuzații nefondate și folosește cuvinte denigratoare și jignitoare la adresa petentului.

44. **În drept**, 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 ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 din 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, conform art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională.

45. **Potrivit O.G. nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, *prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege. Conform art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată, **hărțuirea reprezintă manifestarea oricărui comportament, pe baza unuia dintre criteriile prevăzute de lege, care „duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. În acest sens se poate observa că ambele definiții (discriminare, hărțuire) includ elementul criteriului, element care diferențiază o cauză care cade sub incidența O.G. nr. 137/2000, republicată, de cauzele care au o altă natură juridică (spre exemplu conflictele de muncă).***

46. Din punct de vedere al incidenței art. 2 din O.G. nr. 137/2000, Colegiul constată că petentul susține **criteriul convingerii** sale de a avea dreptul legal să invite presa la ședința comisiei de disciplină, precum și pe acela al convingerii că reclamatul a acordat venituri salariale nelegale membrilor Consiliului (după cum, de altfel, a reieșit și din constatările Curții de Conturi), precum și faptul că și-a exercitat dreptul constituțional de petiționare, semnalând Senatului României, Comisia pentru cercetarea abuzurilor, corupției și pentru petiții, problema salarizării nelegale a reclamatului.

47. Reținând aspectele deduse soluționării, Colegiul reiterează că un aspect definitiv al discriminării îl constituie criteriul interzis de legiuitorul național prin art. 2 alin. 1. În acest sens Colegiul Director reține că art. 2 alin.1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare („rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată”), criteriile expresis verbis enumerate de lege fiind completate cu sintagma „sau orice alt criteriu”, ceea ce, practic, oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei

fapte de discriminare. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării astfel cum este definit în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale ipso facto, ca circumstanță concretizată, materializată, constituind însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării.

48. Luând act de plângere astfel cum este formulată, Colegiul director reține faptul că din contextul descris în plângere criteriul identificat este acela al convingerilor din moment ce scrisoarea deschisă trimisă de persoana reclamată tuturor angajaților instituției este generată de faptul că petentul nu susținea la momentul în cauză un nivel de salarizare ridicat pentru lucrătorii instituției. Persoana reclamată, în calitate de conducător al instituției își exprimase opțiunile manageriale împotriva unui nivel de salarizare ridicat pentru angajați, fapt ce trebuie interpretat ca fiind legitim și aflat în sfera de autoritate și opțiuni/ convingeri manageriale ale petentului.

49. Raportându-ne la probele depuse la petiția care face obiectul Hotărârii nr. **3/20.01.2021** emisă de pârâțul Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării și Sentința civilă nr. 995/23.06.2021 pronunțată în dosarul nr. 944/2/2021, Curtea de Apel București – Secția a IX-a Contencios Administrativ și Fiscal, Colegiul Director analizează dacă faptele părții reclamate constituie hărțuire morală la locul de muncă, astfel cum este reglementată în art. 2 alin (5¹) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

50. Analizând faptele care fac obiectul petiției, Colegiul Director reține că s-au identificat în baza mijloacelor de probă și a înscrisurilor aflate la dosar, emailul, transmis de către partea reclamată celor 80 de angajați ai CNS, colegii petentului, astfel se reține **existența unui comportament și a unui limbaj** pentru a constata că sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să constituie hărțuire morală la locul de muncă, și anume:

51. Apelativele folosite de către partea reclamată dl., cum ar fi „*personajul*”, „*șantajist*”, „*interlop*”, „*acest mod de a proceda (ca un șantajist interlop) îl caracterizează pe deplin*”, „*impostor*”, „*șantaj ordinar al unui personaj pe măsură*”, „*laș*”, „*ipocrit*”, „*personaj dubios*” reprezintă insulte de natură să îi lezeze demnitatea petentului, și să îl supună unui tratament intimidant, ostil, degradant și umilitor în fața celor peste 80 de colegi de serviciu.

52. Astfel, cu privire la jignirile aduse de către partea reclamată, și anume: „*personajul*”, „*șantajist*”, „*interlop*”, „*acest mod de a proceda (ca un șantajist interlop) îl caracterizează pe deplin*”, „*impostor*”, „*șantaj ordinar al unui personaj pe măsură*”, „*laș*”, „*ipocrit*”, „*personaj dubios*” „, potrivit jurisprudenței CNCD, jignirile care fac obiectul unor hărțuiri morale trebuie confirmate că există și analizate în contextul în care au fost făcute, precum și impactul și efectul acestora asupra petentului. Din analiza probelor depuse, Colegiul reține emailul din data de 20 martie 2019 (filă dosar 1). De asemenea Colegiul ia act și de raportul comisiei de disciplină emis de Consiliul Național de Soluționare a Contestațiilor, prin care comisia de disciplină a constatat săvârșirea abaterii disciplinare de către reclamatul, stabilind că se impune sancționarea acestuia pentru elaborarea și transmiterea prin intermediul logisticii instituției, a mesajului email din data de 20 martie 2019, apreciat ca incompatibil cu ținuta de care trebuie să dea dovadă un funcționar public.(fila dosar 84-94)

53. Prin urmare, considerând argumentele anterior expuse, Colegiul constată că

petentul a dovedit existența unor acte/fapte succesive ale părții reclamate, care s-au derulat într-un anumit interval de timp și care i-au afectat demnitatea la locul de muncă și starea sa psihică, astfel, pentru a se concluziona că ne aflăm în prezența unei hărțuiri morale din partea reclamatului, în înțelesul art. 2 alin (5¹).

54. Având în vedere considerentele expuse mai sus, Colegiul director constată că se întrunesc cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă prevăzute de art. 2 alin. (5¹) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

55. Raportat la fapta constatată, Colegiul director dispune sancționarea părții reclamate cu amendă contravențională în cuantum de 1.000 lei, în conformitate cu prevederile art. 26 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată **(6 voturi pentru aplicarea amenzii contravenționale în cuantum de 1.000 lei, 1 vot pentru aplicarea sancțiunii avertismentului).**

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Constatarea existenței faptei de hărțuire morală la locul de muncă conform art. 2 alin. (5¹) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată; *(cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință)*;
2. Sancționarea părții reclamate, cu amendă 1000 de lei, în conformitate cu prevederile art. 2 alin. 11 și art. 26 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare; *(cu 6 voturi „pentru”, 1 „împotriva”)*;
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților *(cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință)*.

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Amenda contravențională se va plăti la compartimentul de specialitate (Taxe și Impozite) din cadrul primăriei arondată domiciliului contravenientului, conform Ordonanței nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, conform art. 25 din actul normativ enunțat (cu specificarea numărului de dosar).

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și a Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

MOȚA MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SULIMAN SECYL – Membru

Data redactării: 10.02.2023

Redactată și motivată: RCV./C.V.

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 tuturor formelor de discriminare** și **Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.