



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 732 din 14.12.2022

Dosar nr.: 1040/2021

Petiția nr.: 9828/28.12.2021

Petent:

Reclamată: Școala Gimnazială nr. 20 „TUDOR VLADIMIRESCU” – director

Obiect: Petentul fost angajat al Școlii Gimnaziale nr. 20 „Tudor Vladimirescu” (profesor de religie), reclamă posibile fapte de abuz și hărțuire, comportament jignitor, intimidant și presiuni psihice din partea doamnei director, în urma concediului medical, după ce a fost diagnosticat cu virusul SARS-COV-2.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele și domiciliul procedural ales al petentului

1.

Numele, sediul și domiciliul procedural ales al părții reclamate

2. Școala Gimnazială nr. 20 „TUDOR VLADIMIRESCU” prin director, cu sediul în mun. Pitești, str. Călugăreni, nr. 3, jud. Argeș.

II. Procedura de citare

3. Prin **Rezoluția nr. 8/03.02.2022**, a fost dispusă procedura de **investigație** la sediul Școlii Gimnaziale nr. 20 Pitești, în vederea clarificării aspectelor sesizate prin petiție.

4. Astfel, prin adresa nr. **28365/08.03.2022**, reclamata a fost informată de faptul că o echipă de investigație a C.N.C.D. se va deplasa la sediul Școlii Gimnaziale nr. 20 „Tudor Vladimirescu”, în data de 23.03.2022.

5. Prin urmare, prin adresa nr. **28364/08.03.2022**, au fost mandatați dl. Valeriu Solomon, în calitate de consilier juridic în cadrul C.N.C.D. și dl. Hrista Vanghele Gana, în calitate de consilier juridic în cadrul C.N.C.D., să efectueze toate lucrările de specialitate (control, audieri, solicitare și obținere documente), în data de 23.03.2022.

6. În urma procedurii de investigație, a fost întocmit **Raportul nr. 11/2022**, în vederea soluționării sesizării înregistrate și pentru atingerea obiectivelor controlului.

7. Prin adresele nr. **4451/24.06.2022**, a fost făcută citarea părților, conform **art. 20 alin. (4)** din **O.G. nr. 137/2000** privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată), cu modificările și completările ulterioare, pentru data de 12.07.2022.

8. Petentului i-a fost comunicat punctul de vedere formulat de reclamat, prin adresa nr.



6514/20.09.2022. Totodată, petentului i s-a comunicat posibilitatea de a formula concluzii scrise în termen de 10 zile de la primirea prezentei adrese.

9. În data de **03.10.2022**, petentului i s-a comunicat prin e-mail, în format scanat, adresa cu nr. **6514/20.09.2022** împreună cu apărarea și înscrisurile depuse la dosar de doamna director, deoarece plicul transmis pe adresa comunicată în petiție s-a returnat la sediul instituției.

III.Susținerile părților

Susținerile petentului

10. Prin memoriul înregistrat cu nr. **9828/28.12.2021**, petentul a sesizat posibile fapte de discriminare din partea doamnei director.

11. Absolvent al Facultății de Teologie „Sfântul Andrei Șaguna”, secția Pastorală, din cadrul Universității „Lucian Blaga” din Sibiu, petentul a solicitat constatarea unor fapte de abuz, a unor comportamente jignitoare și presiuni psihice înlăptuite de partea reclamată.

12. În fapt, petentul menționează că a fost angajat în Școala Gimnazială nr. 20 „Tudor Vladimirescu”, cu normă de 9 ore, cu funcția de cadru didactic suplinitor, la disciplina Religie, funcție ocupată în urma concursului organizat în municipiul Pitești.

13. La sfârșitul lunii septembrie, începutul lunii octombrie, petentul a fost diagnosticat cu virusul SARS-COV-2, astfel că a intrat în concediu medical.

14. Conform petentului, în perioada de carantină doamna director l-ar fi obligat să desfășoare orele de curs în regim online, de acasă, motivând că „la școală nu facem ce vrem noi, ci ceea ce trebuie”, însă petentul susține că nu a putut să-și desfășoare orele de curs, deoarece a fost dificil ca cei mici să stea atenți, nefiind supravegheați în clasă.

15. Petentul afirmă că a discutat cu doamnele învățătoare și le-a rugat să le pună copiilor materialele încărcate pe platforma de religie online, însă, când a aflat doamna director a replicat pe un ton amenințător: „Abia aștept să veniți la școală pentru a avea o discuție doar noi 2.”.

16. Înainte de începerea anului școlar, petentul menționează faptul că a ajutat la cărarea și descărcarea băncilor din școală de la etajul 2, astfel încât nu s-ar fi așteptat ca ulterior să fie presat și abuzat.

17. În urma amenințărilor și presărilor părții reclamate din cauza orelor online, petentul a depus o sesizare la Inspectoratul Școlar Județean Argeș. Urmare a acesteia, doamna director nu l-ar fi lăsat pe petent să semneze contractul de angajare.

18. Petentul menționează faptul că, nici la momentul redactării prezentei, nu a reușit să semneze contractul de muncă, aspect pe care l-a sesizat și la inspectorat, însă nu a primit răspuns.

19. Conform petentului, doamna director nu a contactat DSP-ul pentru a-i înștiința de infectarea petentului cu SARS-COV-2.

20. Ulterior, petentul susține că reclamata l-a scos din grupul de whatsapp al școlii. Prin urmare, petentul nu și-a mai putut exprima opinia referitor la hotărârile luate la nivelul instituției, ba mai mult, anumiți colegi au început să nu îi mai vorbească.

21. Petentul susține că doamna director a pus-o pe doamna secretară să-l sune și să-l cheme în biroul dumneaei, unde a fost sechestrat alături de trei învățătoare și de doamna director, dumnealui fiind singurul care purta masca de protecție.

- 22.** Astfel, doamna director le-ar fi solicitat doamnelor învățătoare să îi ceară petentului lămuriri referitoare la nemulțumirile anumitor părinți în ceea ce îl privește pe dumnealui și a intervenind afirmând: „Băi nesimțitule, nu-mi spui tu mie să tac, de față cu cadrele. În școala mea tu îmi spui mie să tac? Bă, cât tupeu poți să ai?”, petentul menționându-i să nu intervină în discuția sa cu doamna învățătoare.
- 23.** Totodată, petentul susține că doamna director l-ar fi numit, indirect, nebun: „Vă rog să-mi aduceți rezultatul testului dumneavoastră psihologic. Aveți probleme la cap cred!”, deși dumnealui nu a jignit-o.
- 24.** În același timp, doamna director l-ar fi scos pe petent din birou și l-a amenințat că lucrurile nu vor rămâne așa.
- 25.** Petentul susține că doamna director l-ar fi acuzat de lucruri neadevărate, iar dumnealui a rugat-o să înceteze însă, fără efect.
- 26.** În urma acestor întâmplări, petentul a demisionat și, conform petiției, partea reclamată ar fi sunat directorul unei alte școli unde petentul susținea ore, pentru a afla dacă și-a dat demisia și din școala respectivă.
- 27.** Petentul a atașat la dosar înscrisuri.
- 28.** Prin adresa **nr. 465/19.01.2022**, petentul menționează faptul că Inspectoratul Școlar Județean Argeș nu l-a ajutat cu absolut nimic și solicită confirmarea primirii petiției.
- 29.** Totodată, petentul a formulat adresa **nr. 569/25.01.2022**, prin care a transmis o înregistrare în scopul dovedirii afirmațiilor făcute în petiție.
- 30.** Prin adresa **nr. 4625/04.07.2022**, petentul a menționat că semnătura din contractul individual de muncă transmis de către partea reclamată nu îi aparține, fiind o semnătură falsă. În același timp, dumnealui susține faptul că nu a primit o copie a contractului și nu și-a însușit nimic, fiind datorica domanei secretar să îi comunice copii după acte.

Sușinerile părții reclamate

- 31.** Partea reclamată a formulat punctul de vedere înregistrat cu **nr. 2261/28.03.2022**, cu privire la memoriul formulat de petent.
- 32.** Conform reclamatei, în perioada 01.10.2021-13.10.2021, dumneaei i-a solicitat respectuos domnului profesor să încarce pe platforma școlii materiale pentru ca elevii să nu aibă lacune în ceea ce privește materia predată dar, s-a lovit de un refuz categoric și a fost acuzată că l-ar fi „amenințat” și „presat” să facă acest lucru.
- 33.** Totodată, reclamata susține că petentul a fost eliminat de pe grupul de whatsapp după ce și-a dat demisia și nu mai făcea parte din corpul profesoral.
- 34.** Reclamata precizează că fără acordul său sau al celor trei cadre didactice prezente, petentul a înregistrat conversația din biroul doamnei director atunci când susține că ar fi fost „sechestrat”.
- 35.** Astfel, reclamata menționează că i-a cerut lămuriri domnului profesor cu privire la comportamentul din timpul orelor deoarece mai mulți părinți au semnalat probleme cu care se confruntă copiii lor la școală, în timpul orelor de religie.
- 36.** Concluzionând, partea reclamată consideră demisia domnului profesor un act unilateral, de care a luat act în data de 22.11.2021 și consideră că în atitudinea sa ca manager de instituție nu se regăsesc forme de discriminare.
- 37.** Prin adresa **nr. 4839/12.07.2022**, reclamata a depus la dosar înscrisuri: Contractul individual de muncă al petentului, Decizia 49G/19.11.2021 privind încetarea contractului

de muncă și demisia înaintată.

Declarație martor nr. 2316/30.03.2022 – N.M., profesor învățământ primar, Școala Gimnazială „Tudor Vladimirescu”

38. Conform doamnei profesor, în luna septembrie 2021, a avut loc un incident în timpul orei de religie. Petentul ar fi ținut o elevă la ușa în timpul orei deoarece aceasta a râs.

39. Astfel, părintele a sunat la școală iar doamna profesor a fost să discute cu petentul, care a aplicat asemenea pedepse și altor copii, motiv pentru care doamna profesor s-a adresat conducerii instituției.

40. Referitor la întâlnirea din biroul doamnei director, doamna profesor susține că scopul a fost acela de a discuta problemele pe care părinții le-au semnalat având în vedere comportamentul petentului (părinții elevilor ar fi semnalat folosirea unui limbaj indecent și jigniri adresate copiilor).

41. Petentul ar fi susținut faptul că limbajul său nu constituie o jignire („nesimțit”) și a solicitat să i se arate o lege care să ateste contrariul, dar doamna director a insistat asupra faptului că nu este permisă pedepsirea și jignirea elevilor.

Declarație martor nr. 2346/30.03.2022 și nr. 2416/31.03.2022 – C.M.M., profesor învățământ primar, Școala Gimnazială „Tudor Vladimirescu”

42. Doamna profesor a confirmat lucrurile declarate de colega dumneaei, N.M., și a menționat faptul că petentul jignește elevi, îi scoate afară din clasă și îi pune să îi pupe mâna.

Concluziile echipei de investigații

43. În urma investigației întreprinse în data de 23.03.2022, a fost întocmit raportul nr. 11/2022, cu următoarele concluzii:

”În urma controlului efectuat la fața locului, a discuțiilor cu persoanele susmenționate și a analizei documentației din dosarul cauzei, echipa de investigație a constatat următoarele:

- *Nu a fost identificat un criteriu de discriminare, conform prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;*

- *Conducerea Școlii Gimnaziale „Tudor Vladimirescu” nu a putut prezenta niciun fel de document din dosarul de personal al petentului, susținând că acesta nu l-a înapoiat după ce l-a solicitat și primit în data de 25.10.2021. Unitatea de învățământ nu a întreprins niciun fel de demers pentru remedierea acestei situații și nici nu a înștiințat organele de cercetare penală;*

- *D-na a susținut că nu există niciun fel de act de încetare a raporturilor de muncă ale petentului cu Școala Gimnazială „Tudor Vladimirescu” Pitești, fapt contrazis de reprezentanții I.Ș.J. Argeș, prin prezentarea Deciziei nr. 49G/19.11.2021;*

- *De asemenea, Contractul individual de muncă al petentului, semnat de acesta, a fost prezentat de reprezentanții I.Ș.J. Argeș echipei de control a C.N.C.D., aceștia susținând că au ridicat documentul susmenționat de la Școala Gimnazială „Tudor Vladimirescu” Pitești, cu ocazia controalelor efectuate în perioada decembrie 2021 - ianuarie 2022, după momentul în care dl. ar fi sustras dosarul său de personal. Cu privire*

la acest aspect, afirmațiile d-nei sunt contrazise de susținerile reprezentanților I.Ș.J. Argeș;

- Nu s-a putut dovedi că petentul a înaintat o cerere de demisie și în data de 25.10.2021;
 - Petentul a fost eliminat de pe grupul de WhatsApp al școlii în data de 28.10.2021;
 - Plângerile părinților cu privire la comportamentul petentului nu au fost înregistrate la nivelul Școlii Gimnaziale „Tudor Vladimirescu”;
- Potentul a avut un comportament și o atitudine nepotrivite pentru un cadru didactic atât în relația cu elevii cât și în relația cu colegii și conducerea unității de învățământ.”

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

44. 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. 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."*

- **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."*

Principiile de analiză

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

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

46. Prin urmare, se poate vorbi de o posibilă **discriminare directă** în condițiile în care o persoană este tratată în mod nefavorabil, prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară, iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „*criteriului protejat*".

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

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;

- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;

- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.

48. 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, în ceea ce privește analiza unui act / a unei fapte care încalcă dreptul la un tratament egal, 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.

49. 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.

Aplicarea principiilor la speță

50. În fapt, Colegiul director este chemat să se pronunțe asupra unei posibile fapte de discriminare din partea angajatorului prin acțiuni abuzive și de hărțuire, comportament jignitor, intimidant și presiuni psihice din partea doamnei director, în urma concediului medical, după ce a fost diagnosticat cu virusul SARS-COV-2.

51. Pe fond, Colegiul reține următoarele:

- Conform contractului individual de muncă nr. 330 din 31.08.2021, petentul a desfășurat activitatea aferentă postului de profesor gimnaziu religie la Școala Gimnazială Tudor Vladimirescu din mun. Pitești.

- Prin cererea adresată Inspectoratului Școlar Județean Argeș înregistrată cu nr. 12055/19.11.2021, petentul a demisionat din funcția deținută la Școala Gimnazială Tudor Vladimirescu Pitești;

- Prin decizia nr. 49G/19.11.2021 a Directorului Școlii Gimnaziale Tudor Vladimirescu Pitești, reclamatul în cauză, s-a luat act de solicitarea petentului și s-a dispus încetarea contractului individual de muncă al petentului conform art. 81 alin. 7 din Legea nr. 53/2003.

- În urma memoriului petentului adresat Ministerului Educației cu nr. 16679M/CM/11.01.2022, precum și la I.S.J. Argeș cu nr. 01./11.01.2022 cu privire la conduita managerială, s-a constatat că aspectele sesizate nu pot fi reținute, activitatea managerială fiind una benefică școlii.

52. 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.

53. 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.

54. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare, Colegiul director urmează a analiza posibila discriminare și încălcare a tratamentului egal în ceea ce privește comportamentul angajatorului în ce privește desfășurarea raportului de muncă cu petentul.

55. Colegiul ia act de completările petentului prin adresa nr. 4625/04.07.2022, prin care reclamă fals în inscripuri sau alte posibile fapte penale, aspecte asupra cărora instituția C.N.C.D. nu este competentă, fapt pentru care decide neincidența prevederilor O.G. nr. 137/2000, competența pentru investigarea unor astfel de fapte aparținând organelor de cercetare / urmărire penală.

56. Astfel, Colegiul director verifică îndeplinirea condițiilor pentru reținerea unui posibil tratament inegal, jignitor la locul de muncă în cazul petentului, din partea persoanei reclamate în cauză, director al unității de învățământ Tudor Vladimirescu din Pitești.

57. În materia discriminării, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumarea existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar presupune ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat.

58. În acest context, părțile reclamate 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

59. 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.

60. 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, iar între cele 2 elemente trebuie să existe o legătură de cauzalitate.

61. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată.

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.

62. În ceea ce privește criteriul, Colegiul director constată că nu poate fi reținută fapta de discriminare în lipsa unui criteriu în sfera de incidență a O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

63. Colegiul director se raportează în analiza cauzei și la **Decizia nr. 1/2016** în dosarul nr. 3899/1/2015 publicată în M.Of., Partea I, nr. 223 din 25/03/2016, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție, Completul pentru Dezlegarea unor chestiuni de drept, care a evidențiat importanța legăturii de cauzalitate între criteriul de discriminare și fapta analizată. Astfel, conform ICCJ:

”45. În doctrina și jurisprudența românească și europeană, s-a arătat că există o faptă de discriminare atunci când: 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, motivul acestui tratament constituindu-l o caracteristică concretă a persoanelor, caracteristică ce se încadrează în categoria “criteriului protejat”.

46. Pentru existența discriminării trebuie, așadar, îndeplinite cumulativ următoarele condiții: a) existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință; b) existența unui criteriu de discriminare, de felul celor enumerate exemplificativ în definiția legală a discriminării; c) existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat; d) scopul sau efectul tratamentului diferențiat să fie restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege; e) persoanele sau situațiile în care acestea se găsesc să se afle în poziții comparabile; f) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, a cărui atingere se face prin metode adecvate și necesare.

47. Raportul de cauzalitate între tratamentul diferențiat și criteriul de discriminare presupune să se demonstreze că pretinsa victimă a fost tratată mai puțin favorabil decât alte persoane, aflate într-o situație similară, din cauză că deține o caracteristică ce se încadrează în noțiunea de “criteriu protejat”: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex ș.a.m.d., sau orice alt criteriu al cărui scop sau efect este cel prevăzut de dispozițiile legale (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).

48. Pentru a se putea analiza dacă diferența de tratament invocată de autorul sesizării poate fi interpretată ca fiind o discriminare în sensul dispozițiilor art. 2 din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000, este necesară identificarea și prezentarea unuia din criteriile prevăzute de alin. (1) al acestui articol sau a oricărui alt criteriu a cărui finalitate este cea prevăzută de aceleași dispoziții legale, citate mai sus, criteriu ce reprezintă temeiul aplicării de către angajator a tratamentului diferențiat.”

64. În analiza pe fond a cauzei, Colegiul director se raportează la susținerile părților, precum și la constatările echipei de investigații în urma controlului efectuat la fața locului, urmând a analiza faptele reclamate ce intră în sfera de competență a C.N.C.D. prin prisma prevederilor art. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată.

65. Astfel, Colegiul reține că aspectele de discriminare reclamate vizează tratamentul inegal aplicat în ceea ce privește exercitarea dreptului la muncă.

66. Petentul a prezentat prezumția de discriminare, relatând o serie de acte și fapte pe care le-a apreciat că ar încălca tratamentul egal la locul de muncă și ar fi creat un cadru intimidant, ostil ori degradant în cazul său din partea angajatorului în desfășurarea raportului de muncă, comportament jignitor, intimidant și presiuni psihice, în urma concediului medical solicitat după ce a fost diagnosticat cu virusul SARS-COV-2.

67. Colegiul reține că pe parcursul anului școlar 2021 – 2022, au survenit o serie de incidente în desfășurarea activității petentului ca profesor suplinitor de religie, aspecte care, partea reclamată, director al unității de învățământ, a încercat să le gestioneze prin discuții, solicitare de sprijin din partea celorlalte cadre didactice pentru integrarea petentului.

68. Colegiul se raportează la apărarea părții reclamate și reține că, având în vedere perioada de pandemie în timpul căreia cursurile s-au desfășurate online, aceasta ar fi solicitat petentului să încarce pe platforma școlii materiale pentru ca elevii să nu aibă lacune în ceea ce privește materia predată dar s-a lovit de un refuz categoric; de asemenea, a cerut lămuriri cu privire la comportamentul din timpul orelor deoarece mai mulți părinți au semnalat probleme cu care se confruntă copiii lor la școală, în timpul orelor de religie.

69. Colegiul reține apărarea reclamatei, coroborat cu concluziile echipei de investigații în urma controlului demarat la unitatea de învățământ, precum și cu declarațiile martorilor care au venit în susținerea argumentelor părții reclamatei.

70. În materia discriminării, prezumția de discriminare prezentată de petent intră în sfera de incidență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării și se circumscrie prevederilor O.G. nr. 137/2000, în măsura în care aspectele reclamate îndeplinesc condițiile pentru a putea fi constatate și eventual sancționate contravențional drept fapte de discriminare.

71. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată.

72. Existența unui criteriu de discriminare, aspect prevăzut de dispozițiile legale în vigoare în materia nediscriminării, reprezintă o condiție esențială atunci când se pune problema săvârșirii unei fapte de discriminare susceptibilă de a fi sancționată potrivit normelor legale.

73. Concret, pentru a se putea constata o faptă de discriminare, trebuie identificate două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit, iar tratamentul diferențiat, întemeiat pe un anumit criteriu, 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.

74. Raportat la speța de față, Colegiul director constată că petentul nu a indicat un criteriu de discriminare care să poată încadra fapta prezentată în sfera de incidență a O.G. nr. 137/2000.

75. Având în vedere datele aflate la dosar, din analiza obiectului petiției raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare și a probatoriului depus, Colegiul director constată că acestea nu se întrunesc, neexistând un criteriu de

discriminare care să se circumscrie prevederilor O.G. nr. 137/2000 și care să demonstreze încălcarea principiului egalității sau cel al nediscriminării.

76. Prin urmare, având în vedere cele reținute mai sus, Colegiul director constată că în speță 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 unui criteriu în sfera de incidență a O.G. nr. 137/2000.

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. cu privire la falsul în înscrisuri sau alte posibile fapte penale, competența aparținând organelor de cercetare / urmărire penală.
2. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare în lipsa criteriului.
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

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Red.: C.J. și C.M.I.

Data redactării: 07.07.2023

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.

