



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 599

Din 05.10.2022

Dosar nr.: 306/2021

Petiția nr.: 3100/22.04.2021

Petent:

Reclamat: Colegiul Economic “Gheorghe Chițu” Craiova

Obiect: neacordarea de ore suplimentare, nepunerea în executare a hotărârilor judecătorești definitive, hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

Colegiul Economic “Gheorghe Chițu” Craiova, cu sediul în mun. Craiova, str. Brestei nr. 10, jud. Dolj și adresă de e-mail: cnegchitu@yahoo.com

II. Procedura de citare a părților

3. În temeiul art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

4. Prin adresa înregistrată sub nr. 3100/22.06.2021 a fost citat petentul, iar prin adresa înregistrată sub nr. 4750/22.06.2021 a fost citată partea reclamată pentru termenul de audiere stabilit de Consiliu la data de 29.06.2021, ora 14.00, ședința de audiere desfășurându-se online pe aplicația Zoom, în contextul situației epidemiologice determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2. Citațiile au fost transmise cu poșta română, cu formular de confirmare de primire, la dosar existând dovada primirii corespondenței. Citațiile au fost de asemenea transmise părților prin e-mail, existând la dosar dovada transmiterii.

5. Procedură legal îndeplinită.

6. La termenul de audieri părțile au fost prezente.

7. Prin adresa înregistrată sub nr. 4842/28.06.2021 partea reclamată a depus un punct de vedere (care a fost transmis petentului prin adresa nr. 7061/22.09.2021).



8. Prin adresa înregistrată sub nr. 5378/19.07.2021 partea reclamată a depus un o completare la punctul de vedere inițial (care a fost transmis petentului prin adresa nr. 7061/22.09.2021).

9. Prin adresa înregistrată sub nr. 7061/22.09.2021 s-a comunicat părților posibilitatea de a formula concluzii scrise raportat la aspectele invocate pe parcursul soluționării petiției.

10. Petentul nu a depus concluzii scrise.

11. Partea reclamată nu a depus concluzii scrise.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentului

12. Prin petiția înregistrată sub nr. 3100/22.04.2021, petentul susține că este profesor titular la Colegiul Economic "Gheorghe Chițu" din Craiova și că de 4 ani este supus unei discriminări continue de către conducerea colegiului și de către Consiliul de Administrație prin emiterea unor decizii nelegale și prin intentarea unui număr de peste 30 de procese, precum și de către I.S.J. Dolj, care nu a luat nicio măsură pentru stoparea acestor abuzuri și discriminări.

13. Petentul afirmă faptul că este discriminat deoarece doar dumnealui, dintre toți profesorii din județul Dolj, a fost dat în judecată pentru a-i fi anulate actele de titularizare, diploma de grad I, actul de transfer, diploma de doctorat, etc, fără a exista un motiv anume.

14. Petentul susține că s-a săturat de țițetele, amenințările și discriminările la care este supus la Colegiul Economic "Gheorghe Chițu" din Craiova.

15. Petentul consideră că este discriminat pentru că nu i se dau ore suplimentare, având în vedere faptul că ceilalți colegi ai săi le primesc. Petentul susține că C.A. al Colegiului Economic "Gheorghe Chițu" din Craiova nu îi aprobă efectuarea de ore suplimentare, fără să i se comunice care sunt criteriile de acordare a respectivelor categorii de ore (nefiind afișate la loc public sau stabilite printr-o decizie internă).

16. Petentul arată faptul că partea reclamată și I.S.J. Dolj îl discriminează prin nepunerea în executare a hotărârilor judecătorești definitive, favorabile, prin care se stabilesc drepturi bănești în favoarea sa, prin comparație cu situația celorlalți colegi.

17. În sprijinul celor afirmate, petentul transmite situația proceselor finalizate dintre dumnealui și partea reclamată, cât și cererea prin care a cerut ore suplimentare și răspunsul aferent prin care nu i se aprobă orele, fără nicio explicație, ceilalți colegi din consiliul de administrație având peste 7-8 ore suplimentare pe săptămână.

18. Petentul solicită Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării să ia toate măsurile pentru a opri aceste discriminări.

Susținerile părții reclamate Colegiul Economic "Gheorghe Chițu" Craiova

19. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 4842/28.06.2021, partea reclamată precizează că afirmația petentului conform căreia este supus unor țițete și amenințări în cadrul Colegiului este formulată la modul general și nu este dovedită prin probe; în acest sens, partea reclamată menționează faptul că în cadrul școlii nu sunt folosite asemenea mijloace împotriva vreunui cadru didactic.



20. Partea reclamată susține faptul că petentul a avut mandat de director-adjunct până la data de 05.01.2021 și că a avut repartizate ore în sistem de plată cu ora în anul școlar 2020 – 2021.

21. Referitor la plata hotărârilor judecătorești, partea reclamată susține că instanța de judecată stabilește fie obligația la plata cheltuielilor de judecată (onorarii avocat) care se achită din bugetul UAT, fie obligația la plata de drepturi de natură salarială.

22. Partea reclamată arată că în prezent unitatea școlară are mai multe executări silite cu înființarea propriii în Trezoreria Municipiului Craiova, în ordine cronologică, către Direcția Taxe și Impozite a Primăriei Craiova (876.500 lei), firma AibertTour S.R.L (92.657 lei), profesor Prica Doina Corina (2.600 lei), profesor ... (7.601 lei).

23. Partea reclamată susține că, în conformitate cu prevederile O.M.F.P. nr. 2336/2011, modificat prin O.M.F.P. nr. 1850/2018, unitatea de învățământ transmite o situație către Trezorerie reprezentând *„situația sumelor care se indisponibilizează din disponibilitățile/credite bugetare deschise și neutilizate în funcție”*, însă Primăria Craiova nu a prevăzut pentru anul 2021 sume pentru executări silite, unitatea școlară fiind nevoită să disponibilizeze sume din bugetul de venituri proprii, în funcție de posibilități, conform legii.

24. Partea reclamată arată că școala a achitat doar hotărârile judecătorești având ca obiect drepturi de natură salariată din fonduri aprobate de către Ministerul Educației.

25. De asemenea, partea reclamată arată că petentul nu are hotărâri judecătorești având ca obiect drepturi salariale, ci doar hotărâri judecătorești privind obligația Colegiului Economic „Gheorghe Chițu” Craiova la plata la plata cheltuielilor de judecată (onorarii avocat), care se achită din bugetul local conform art. 104 alin. (2) lit. d) din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

26. Prin adresa înregistrată sub nr. 5378/19.07.2021, partea reclamată și-a completat punctul de vedere inițial.

27. Partea reclamată susține că, pentru a înlătura orice urmă de subiectivism/discriminare privind repartizarea orelor la plata cu ora, membrii Consiliului de Administrație au stabilit următoarele criterii obiective, corelate cu desfășurarea de activități suplimentare în cadrul școlii: elaborarea orarului; statutul de consilier educativ (activități extracurriculare); implicarea în Proiectul PISC; obținerea de rezultate la faza națională a concursurilor și olimpiadelor școlare; activități în cadrul programului Eco-Școală; șef de catedră / comisie metodică.

28. De asemenea, partea reclamată menționează faptul că aceste criterii au fost stabilite de către Consiliul de Administrație, în anul școlar 2018-2019, fiind păstrate și în anii școlari următori.

29. Partea reclamată reamintește petentului faptul că dumnealui a revenit la catedră în data de 11.01.2021, după încheierea mandatului său de director-adjunct, în condițiile în care orele la plata cu ora fuseseră repartizate la începutul anului școlar 2020/2021.

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

30. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:



O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;

- 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.”
- art. 2 alin. 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. 2 alin. 5²: „Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.”
- art. 2 alin. 5³: „Fiecare angajat are dreptul la un loc de muncă lipsit de acte de hărțuire morală. Niciun angajat nu va fi sancționat, concediat sau discriminat, direct sau indirect, inclusiv cu privire la salarizare, formare profesională, promovare sau prelungirea raporturilor de muncă, din cauză că a fost supus sau că a refuzat să fie supus hărțuirii morale la locul de muncă.”
- art. 2 alin. 5⁴: „Angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă răspund disciplinar, în condițiile legii și ale regulamentului intern al angajatorului. Răspunderea disciplinară nu înlătură răspunderea contravențională sau penală a angajatului pentru faptele respective.”
- art. 2 alin. 5⁵: „Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.”
- art. 2 alin. 5⁶: „Este interzisă stabilirea de către angajator, în orice formă, de reguli sau măsuri interne care să oblige, să determine sau să îndemne angajații la săvârșirea de acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă.”
- art. 2 alin. 5⁷: „Angajatul, victimă a hărțuirii morale la locul de muncă, trebuie să dovedească elementele de fapt ale hărțuirii morale, sarcina probei revenind angajatorului,

în condițiile legii. Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.”

- art. 20 alin.6: *”Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice”.*
- art. 7: *„Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, 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: a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă; b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului; c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul; d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională; e) aplicarea măsurilor disciplinare; f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta; g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.”;*
- art. 15: *“Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia.”*

Constituția României, revizuită;

- art. 15 alin. (1) – Universalitatea: *„Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea.”*
- art. 16: *“(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. 20 - Tratatul internațional privind drepturile omului: *„(1) Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și cu celelalte tratate la care România este parte. (2) Dacă există neconcordanțe între pactele și tratatele privitoare la drepturile fundamentale ale omului, la care România este parte, și legile interne, au prioritate reglementările internaționale, cu excepția cazului în care Constituția sau legile interne conțin dispoziții mai favorabile.”*
- art. 21 – Accesul liber la justiție: *„(1) Orice persoană se poate adresa justiției pentru apărarea drepturilor, a libertăților și a intereselor sale legitime. (2) Nici o lege nu poate îngreuna exercitarea acestui drept. (3) Părțile au dreptul la un proces echitabil și la soluționarea cauzelor într-un termen rezonabil. (4) Jurisdicțiile speciale administrative sunt facultative și gratuite.”*
- art. 38 alin.(1): *”Dreptul la muncă nu poate fi îngreunat. Alegerea profesiei și alegerea locului de muncă sunt libere.”*
- art.126: *“(1) Justiția se realizează prin Înalta Curte de Casație și Justiție și prin celelalte instanțe judecătorești stabilite de lege. (2) Competența instanțelor judecătorești și*



procedura de judecată sunt prevăzute numai prin lege. (3) Înalta Curte de Casație și Justiție asigură interpretarea și aplicarea unitară a legii de către celelalte instanțe judecătorești, potrivit competenței sale.”

Convenția Europeană a Drepturilor Omului și Libertăților Fundamentale;

- art. 14 - Interzicerea discriminării: *“Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasa, culoare, limba, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice alta situație.”*

Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale;

- art. 6 pct. 1: *“Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept.”*

Directiva 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă

- art. 1 - Obiectivul: *„Prezenta directivă are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament.”*
- art 2 - Conceptul de discriminare, alin. 3: *“Hărțuirea este considerată o formă de discriminare, în sensul alineatului (1), atunci când se manifestă un comportament indezirabil legat de unul din motivele prevăzute la articolul 1, care are ca obiectiv sau ca efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. În acest context, noțiunea de hărțuire poate fi definită în conformitate cu legislațiile și practicile naționale ale statelor membre.”*

Legea educației naționale nr. 1 din 5 ianuarie 2011, cu completările și modificările ulterioare

- art. 104: *„(1) Finanțarea de bază asigură desfășurarea în condiții normale a procesului de învățământ la nivel preuniversitar, conform standardelor naționale. (2) Finanțarea de bază se asigură din bugetul de stat, pentru următoarele articole de cheltuieli, în funcție de care se calculează costul standard per elev/preșcolar/antepreșcolar, după cum urmează: a) cheltuieli cu salariile, sporurile, indemnizațiile și alte drepturi salariale în bani, stabilite prin lege, precum și contribuțiile aferente acestora, prin bugetul Ministerului Educației și Cercetării; b) cheltuieli cu pregătirea profesională, din sume defalcate din taxa pe valoarea adăugată, prin bugetele locale; c) cheltuieli cu evaluarea periodică a elevilor, din sume defalcate din taxa pe valoarea adăugată, prin bugetele locale; d) cheltuieli cu bunuri și servicii, din sume defalcate din taxa pe valoarea adăugată, prin bugetele locale.”*

V. Principiile de analiză

31. Potrivit art. 2 alin.1 din O.G.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, 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.

32. 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.”*

33. 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*).

34. 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, sintagmă care oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, dar care este materializat ca fapt determinant 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.

35. Conform cazuisticii CEDO, criteriile trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (*Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei*, 7 decembrie 1976, §56). *„Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva acelorora care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele”* (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea *„orice altă situație”* trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §62).

36. 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.

37. 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. 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.

39. Potrivit O.G. nr. 137/2000, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este lipsa unei justificări obiective, legitime, necesară sau proporțională în aplicarea tratamentului diferențiat.

40. 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.

41. În materia legislației nediscriminare, astfel cum este transpus aquis-ul comunitaire, pentru a ne găsi în situația unei fapte de hărțuire este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive acesteia.

42. 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”.

43. 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.

44. ¹Interpretarea 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. (...) 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). (pag. 72)”

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

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

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

46. În fapt, examinând conținutul petiției, Colegiul director reține că este chemat să se pronunțe cu privire la aspecte ce vizează un posibil comportament discriminatoriu din partea angajatorului său, comportament individualizat de către petent prin neacordarea orelor suplimentare, nepunerea în executare a hotărârilor judecătorești definitive, favorabile petentului și hărțuirea sa prin acționarea sa repetată în judecată și printr-un mod de adresare neprofesional.

47. Astfel, Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (C.N.C.D.) reține că este sesizat cu mai multe capete de cerere, după cum urmează:

1. neacordarea de ore suplimentare;
2. nepunerea în executare a hotărârilor judecătorești definitive, favorabile, prin care se stabilesc drepturi bănești în favoarea sa;
3. presupusă hărțuire a petentului prin intentarea unui număr mare de procese legate de profesia sa, precum și prin țipetele și amenințările la care este supus la locul de muncă.

48. În drept, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, dacă sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de actul normativ cadru care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, respectiv O.G. nr. 137/2000, republicată.

49. Colegiul director urmează să analizeze dacă, prin tratamentul aplicat petentului, acestuia i s-a încălcat un drept recunoscut de lege, în baza unui criteriu protejat, comparativ cu alte persoane aflate pe poziție de egalitate, analiza diferențierii realizându-se prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al O.G. nr. 137/2000: „*exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile*”).

50. Cu privire la obiectul petiției, Colegiul director reține susținerile petentului potrivit cărora partea reclamată nu îi aprobă efectuarea de ore suplimentare, dar nici nu îi comunică criteriile de acordare a respectivelor categorii de ore, deși ceilalți colegi din Consiliul de administrație efectuează peste 7-8 ore suplimentare pe săptămână, și nu îi sunt puse în aplicare hotărârile judecătorești definitive favorabile petentului, fiind tratat în mod diferențiat/defavorabil față de colegii săi.

51. În privința aspectelor sesizate de către petent, Colegiul director reține susținerile părții reclamate potrivit cărora membrii Consiliului de Administrație al Colegiului Economic "Gheorghe Chițu" din Craiova au stabilit, începând cu anul școlar 2018-2019, criterii specifice pentru acordarea orelor suplimentare, corelate cu

desfășurarea de activități suplimentare în cadrul școlii (*elaborarea orarului; statutul de consilier educativ; implicarea în Proiectul PISC; obținerea de rezultate la faza națională a concursurilor și olimpiadelor școlare; activități în cadrul programului Eco-Școală; deținerea poziției de șef de catedră / comisie metodică*); petentul a revenit la catedră în data de 11.01.2021, însă pentru anul școlar 2020/2021 orele la plata cu ora fuseseră deja repartizate la începutul anului școlar.

52. În continuare, Colegiul director reține susținerile părții reclamate potrivit cărora petentul nu are hotărâri judecătorești având ca obiect drepturi salariale, ci doar hotărâri judecătorești privind obligația la plata cheltuielilor de judecată, care se achită din bugetul local conform art. 104 alin. (2) lit. d) din Legea educației naționale nr. 1/2011, iar pentru anul 2021 Primăria Craiova nu a prevăzut sume pentru executări silite, unitatea școlară reclamată fiind nevoită să disponibilizeze sume din bugetul de venituri proprii, în funcție de posibilități, conform legii.

53. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare.

54. În ceea ce privește primul capăt de cerere privind orele suplimentare, analizând lucrările dosarului, Colegiul director constată că în situația redată nu poate fi reținut un criteriu (ca și criteriu de discriminare în sensul prevăzut de art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000), nefiind îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie. Or, astfel cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție „O.G. nr. 137/2000 analizează fapte de discriminare care prin criteriile mai sus anunțate (n.n. art. 2 alin.1) se diferențiază de fapte care sunt de natură să producă aceleași consecințe, dar intră sub incidența altor acte normative”³.

55. Colegiul director reiterează faptul că în materia nediscriminării 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 concretă, caracteristică ce se încadrează în noțiunea de „criteriu protejat”, având ca scop sau efect cel prevăzut de dispozițiile legale.

56. Raportat la faptele descrise de către petent, Colegiul director constată că petentul invocă o presupusă faptă de discriminare provenită dintr-un tratament diferențiat, însă în sesizarea supusă judecării Consiliului nu se regăsește nicio referire la identificarea punctuală a criteriului protejat. Or, nu se poate reține existența unor fapte de discriminare în lipsa unui criteriu de discriminare, care reprezintă un element fundamental pentru ca o faptă să poată fi calificată ca fiind discriminatorie.

57. Analizând aspectele de mai sus, acțiunea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea, astfel cum este formulată, nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat direct petentului, în raport cu persoane aflate în situații analoage, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

³ A se vedea Decizia nr. 1530 din 19 martie 2009, Înalta Curte de Casație și Justiție

58. În ceea ce privește al doilea capăt de cerere privind neplata cheltuielilor de judecată dispuse prin hotărâri judecătorești definitive, Colegiul director constată că prevederile O.G. nr. 137/2000, republicată nu sunt incidente aspectelor legate de executarea unor hotărâri judecătorești, petentul având posibilitatea să se adreseze unui executor judecătoresc în conformitate cu prevederile legale în vigoare.

59. În considerarea incidenței obiectului petiției în câmpul de aplicare al O.G. nr. 137/2000 republicată, Colegiul director reține faptul că jurisdicția exercitată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este o „jurisdicție administrativă”, care presupune o procedură specială și care se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare. Astfel, C.N.C.D., organ administrativ-jurisdicțional, are competența limitată la a constata faptele/actele de discriminare prin emiterea unei hotărâri și, eventual, prin stabilirea unei sancțiuni contravenționale, neavând competența materială de a se pronunța asupra faptelor care depășesc cadrul stabilit de legislația contravențională în general și de către O.G. nr.137/2000 în special.

60. În ceea ce privește al treilea capăt de cerere privind eventuale fapte de hărțuire, Colegiul director reiterează faptul că este relevant, din punctul de vedere al hărțuirii ca formă de discriminare, a stabili dacă un comportament imputat duce la crearea unui cadru intimidant, ostil ori ofensiv pe baza un criteriu enumerat de legiuitor în art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Așa cum a statuat și Curtea Europeană de Justiție, regulile privind sarcina probei în cazul hărțuirii presupun evidențierea unor prezumții prima facie, ceea ce în practică echivalează cu indicarea elementelor constitutive ale unei fapte de discriminare. Ca urmare, Colegiul director se raportează din nou la prevederile art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000 republicată, care reglementează sarcina probei în materia nediscriminării, reținând că, deși legiuitorul a stabilit că obligația de răsturnare a sarcinii probei incumbă părții reclamate (*obligație care constă în dovedirea prin orice mijloc de probă faptul că aspectele menționate în petiție nu reprezintă fapte de discriminare sau că presupusele fapte de discriminare au o justificare obiectivă*), totuși acesta nu înlătură obligația petentului de a administra probele necesare și utile în a forma convingerea existenței unui tratament discriminatoriu, care să fie influențat de un criteriu determinat sau determinabil și care să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării unui drept.

61. Împărțirea sarcinii probei este un principiu aplicat ferm în domeniul discriminării de către Curtea Europeană de Justiție (ex.: *Vasiliki Nikoloudi împotriva Organismos Tilepikoinonion Ellados AE*, 10 martie 2005, *Regina împotriva Secretary of State for Employment*, ex parte *Nicole Seymour-Smith și Laura Perez*, 9 februarie 1999, *B. F. Cadman împotriva Health & Safety Executive*, 3 octombrie 2006, *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding împotriva Firma Feryn NV*, 10 iulie 2008, *Jämställdhetsombudsmannen împotriva Örebro läns landsting*, 30 martie 2000). Acest principiu este aplicat și de Curtea Europeană a Drepturilor Omului, spre exemplu în cauzele: *D.H. și alții împotriva Cehiei*, 13 noiembrie 2007, *Sampanis și alții împotriva Greciei*, 5 iunie 2008, *Horváth și Kiss împotriva Ungariei*, 29 ianuarie 2013.

62. Analizând înscrisurile dosarului, Colegiul director constată că la dosarul cauzei nu au fost depuse probe care să dovedească afirmațiile petentului și din care să rezulte

un comportament al angajatorului care să conducă la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv (ex. țipete, amenințări). În plus, Colegiul director reține faptul că intentarea de procese în instanță nu se încadrează în noțiunea de hărțuire, conform art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată partea reclamată beneficiind de asigurarea constituțională a dreptului privind accesul liber la justiție, fiind îndreptățită să se adreseze instanțelor judecătorești în situația în care ia la cunoștință despre posibile situații neconforme cu prevederile legale în vigoare, în fața organelor judecătorești urmând a-și dovedi pretențiile și a se stabili legalitatea aspectelor contestate.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Faptele sesizate privind neacordarea de ore suplimentare petentului nu reprezintă fapte de discriminare, conform art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată;
2. Faptele de hărțuire sesizate nu au fost probate, conform art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000, republicată;
3. Prevederile O.G. nr. 137/2000 nu sunt incidente aspectelor legate de punerea în aplicare a unor hotărâri judecătorești definitive;
4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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 O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.



Membrii Colegiului director prezenți la ședință

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA - Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

**Redactată și motivată C.O./ H.I. /S.M.D.
Data redactării: 28.11.2022/31.05.2023**

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.