



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 327 din 29.08.2024

**Dosar nr: 272/2023**

**Petiția nr: 3233/02.05.2023**

**Petent: .....**

**Reclamat: Școala Gimnazială Bogdan Petriceicu Hașdeu (Reclamat 1), ..... (Reclamat 2)**

**Obiect:** petenta reclamă refuzul cererii de salarizare în regim de cumul de funcții până la ocuparea postului ca urmare a ieșirii la pensie.

#### **I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

##### **Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului**

1. ....

##### **Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate**

2. Școala Gimnazială Bogdan Petriceicu Hașdeu cu sediul în Iași, Str. Ion Creangă nr. 27, Jud. Iași

3. .... cu adresa de comunicare a actelor de procedură la Școala Gimnazială Bogdan Petriceicu Hașdeu cu sediul în Iași, Str. Ion Creangă nr. 27, Jud. Iași

#### **II. Procedura de citare a părților**

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

5. Prin adresa nr. 3233/11.05.2023 a fost citată petenta iar prin adresa nr. 3579/11.05.2023 au fost citate părțile reclamate, părțile fiind invitate la ședința de audieri din data de 13.06.2023 (filele 29-30 la dosar).

6. Petenta a comunicat la dosar o completare la petiție, înregistrată cu nr. 7120/10.10.2022 (filele 10-11 la dosar).

7. Părțile reclamate au comunicat la dosar un punct de vedere însoțit de înscrisuri, la data de 07.06.2023 (filele 41-50 la dosar și 71-134 la dosar).

8. Petenta a transmis o precizare la dosar, înregistrată cu nr. 7444/19.10.2022 (fila 16 la dosar).

9. Punctul de vedere al părților reclamate și înscrisurile au fost comunicate petentei, acordându-se acesteia un termen pentru depunerea de note/concluzii scrise.

10. Petenta a transmis precizări la petiție însoțite de înscrisuri, la data de 11.07.2023 (filele 145-258 la dosar).

11. Procedură legal îndeplinită.



### III. Susținerea părților

#### Susținerea petentei

**12.** Petenta a ocupat funcția de secretar șef al Școlii Gimnaziale Bogdan Petriceicu Hașdeu Iași, având o activitate de 24 de ani în instituție, obținând calificativul „foarte bine” în fiecare an și cu gradație de merit timp de 13 ani. Se arată că în toată perioada cât petenta a activat în instituția de învățământ, aceasta a fost supraîncărcată în activitate, preluând de la alte compartimente sarcini pe care angajații le refuzau, compartimentul secretariat fiind condus de petentă timp de 16 ani, cu demnitate.

**13.** La data de 08.02.2023 a fost primită pe adresa de email a școlii înștiințarea de emitere a deciziei de pensionare a petentei, de către Casa Județeană de Pensii Iași, la aceeași dată, petenta solicitând salarizarea în regim de cumul până la ocuparea postului de secretar șef, fapt care este permis de prevederile Legii nr. 263/2010. Directorul unității de învățământ a refuzat solicitarea petentei, fără o justificare a refuzului, menționând doar că nu se aprobă.

**14.** Petenta menționează faptul că solicitarea ei de cumul nu a fost discutată în Consiliul de administrație al unității de învățământ, directorul școlii, în calitate de Președinte al Consiliului de administrație informând în prima ședință faptul că a refuzat cererea și își asumă această decizie. Se arată că această decizie nu respectă prevederile art. 10 alin. (5) din Ordinul nr. 5154/2021 pentru aprobarea Metodologiei cadru de organizare și funcționare a consiliilor de administrație din unitățile de învățământ preuniversitar.

**15.** Drept exemplu, se arată că într-o situație similară s-a aflat și un alt coleg de-al petentei, care, în luna noiembrie 2022, a depus o cerere de salarizare în regim de cumul până la angajarea unui alt salariat pe funcția lui, cerere pe care directorul școlii a consemnat rezoluția acord de principiu până la ședința Consiliului de administrație, această cerere fiind mai apoi aprobată de către Consiliu pe perioada solicitată de coleg, până la data la care acesta estima că îi va veni decizia de pensionare. Acest coleg a revenit cu o nouă solicitare în anul 2023 iar Consiliul de administrație al instituției a aprobat din nou această cerere, acest coleg fiind și în prezent salariat în regim de cumul.

**16.** Petenta menționează că la data depunerii petiției postul de secretar șef este încă vacant.

**17.** În continuarea expunerii, petenta relatează discriminarea și hărțuirea la care a fost supusă de către directorul unității de învățământ care, prin încercări repetate de a demonstra că petenta nu își face treaba, a folosit constant o presiune asupra petentei prin note de serviciu, discreditarea acesteia în fața altor persoane și a colegilor de serviciu, nefiindu-i niciodată permis să prezinte adevărul.

**18.** Astfel, se arată că petenta nu are acces la email-ul școlii, parola fiind schimbată din ordinul doamnei director pe motiv că sunt scurgeri de informații, aceasta având convingerea că reclamațiile multiple la adresa școlii sunt doar din cauza petentei. Directorul a redactat o notă de informare către toți angajații și a comunicat că responsabil cu transmiterea informațiilor este una dintre secretare, care a fost angajată în anul 2022. Petenta apreciază că această decizie a fost luată pentru ca ea să întâmpine dificultăți și să întârzie în îndeplinirea sarcinilor de serviciu, sens în care a solicitat în scris, lămuriri privind restricționarea la accesarea email-ului școlii pentru ea, în calitate de șef compartiment, solicitare la care nu a primit răspuns.

**19.** Petenta menționează că acest comportament abuziv și intimidant la adresa ei i-a afectat imaginea profesională de nenumărate ori, i-a afectat demnitatea în muncă și a afectat-o psihic. De asemenea, se arată că secretara responsabilă cu corespondența a devenit, între timp, executantul principal al operațiunii de hărțuire și denigrare profesională a directorului, la adresa petentei.

**20.** Se arată că în luna decembrie 2020, directorul unității de învățământ a încercat să instige împotriva petentei personalul didactic auxiliar și nedidactic, prin comunicarea numărului de zile de concediu aferent anului 2023, pe baza unui raport care prezenta erori din programul de salarizare, moment în care aceasta a încercat din nou să sugereze că petenta nu își face treaba și vrea să inițieze o acțiune de cercetare disciplinară, lucru care a fost prezentat distorsionat și în ședința Consiliului de administrație, fapt ce a dus la amânarea concediilor de odihnă. Petenta a întocmit un dosar prin care a făcut dovada că este o eroare de program și că situația numărului de zile de concediu de odihnă neefectuate pentru fiecare salariat și de asemenea vechimile salariaților sunt introduse corect.

**21.** În continuare, este expusă o altă situație prin care petenta apreciază că este hărțuită având în vedere faptul că ISJ Iași a solicitat o situație foarte complexă pentru hotărârile judecătorești calculate și plătite, cerere care a fost onorată, rămasă fiind de comunicat o situație ce avea un termen pentru noiembrie 2022. În urma anchetei efectuate s-a constatat faptul că petenta era vinovată deși aceasta era deja pensionară, în opinia petentei rezultând foarte clar faptul că această anchetă era organizată tendențios pentru ca petenta să fie testată psihologic în cazul în care nu ieșea la pensie. Ca dovadă de hărțuire morală și atingerea demnității în muncă, petenta consideră că este și situația în care directorul unității de învățământ a prezentat problemele în mod distorsionat către Consiliul de administrație, pentru a o denigra pe petentă și pentru a pune bazele unei cercetări disciplinare.

**22.** De asemenea, petenta aduce în discuție faptul că toți salariații din categoria personalului didactic auxiliar au fișe de post cadru în timp ce secretariatul este singurul compartiment care are fișe de post individualizate, șeful compartimentului neavând voie să hotărască nimic, directorul implicându-se direct în conducerea compartimentului prin colaborarea cu noua secretară. Aceasta, cu acordul tacit al directorului unității de învățământ, a hărțuit-o mereu pe petentă, întrerupând-o din activitățile ei cu diverse solicitări inclusiv impunerea la program preferențial, fie prin faptul că nu și-a manifestat dorința să colaboreze cu petenta și cu celălalt coleg de birou, fie încercând să o compromită pe petentă, acțiuni pentru care nu s-a luat nicio măsură.

**23.** Petenta menționează că a fost singurul salariat căruia i s-au emis note de serviciu, unele fiind cu termene de realizare foarte scurte astfel încât stresul psihic și emoțional al acesteia să fie la cote maxime, acest tratament fiindu-i aplicat doar petentei în comparație cu alți colegi cărora nu li s-au emis note de serviciu sau note de constatare.

**24.** În concluzie, petenta apreciază că faptele descrise se încadrează în prevederile art. 2 alin (1), alin 5, alin 5<sup>1</sup> și alin 5<sup>2</sup> și art. 7 lit. a) din OG nr. 137/2000 și solicită constatarea faptei de discriminare și sancționarea reclamatei pentru atitudinea nepotrivită la adresa ei. De asemenea, se solicită obligarea părții reclamate să publice în mass-media și pe site-ul instituției un rezumat al hotărârii.

**25.**În susținerea celor menționate în petiție, petenta a depus la dosar următoarele înscrisuri: cererea prin care solicită încadrarea în regim de cumul, decizia de încetare a contractului de muncă, alte înscrisuri (filele 8-28 la dosar).

**26.**În notele scrise comunicate la dosar, petenta reiterează cele menționate anterior în petiție și vine cu mai multe precizări.

**27.**Petenta își precizează criteriul pe baza căruia se consideră discriminată, menționând că în comparație cu mecanicul căruia i s-a dat aviz de principiu până la aprobarea Consiliului de administrație, în cazul ei i s-a menționat pe cerere că nu se aprobă. Acestuia i s-a acordat salariul până la ocuparea postului de mecanic de întreținere în timp ce petenta a fost privată de plata salariului pentru perioada 09.02-22.06.2023. Petenta se consideră discriminată pe criteriul sex și solicită plata salariului pe această perioadă.

**28.**Cele două cereri depuse la data de 25.01.2023 au fost condiționate de întrunirea Consiliului de administrație și sunt diferite doar în ceea ce privește formularea, care nu a fost acceptată de directorul școlii, aceasta sugerând o altă cerere cu explicarea condiției sine qua non privind încetarea contractului de muncă.

**29.**Petenta nu ar fi refuzat termenul de 5 zile dacă reclamata i-ar fi scris pe cerere că primește aviz de principiu până la întrunirea Consiliului de administrație, iar în ceea ce privește depunerea cererii cu 30 de zile înainte de împlinirea vârstei de pensionare, această situație se aplică în cazul renunțării la pensie și continuarea activității până la vârsta de 65 de ani.

Reclamata face afirmații nesusținute privind activitatea petentei și neglijența în serviciu deși aceasta a obținut anual calificativele foarte bine și a avut diverse activități care nu erau prevăzute în fișa postului, fiind specifice altor departamente din unitatea de învățământ.

**30.**Petenta face o prezentare în timp a activității și a relației cu directorul școlii, perioadă care nu poate fi luată în analiză deoarece este cu mult anterioară termenului de 1 an de la data introducerii petiției.

**31.**Petenta vine cu elemente noi din activitatea sa în cadrul unității de învățământ, pe care le prezintă pe larg, cu indicarea unor situații apreciate ca fiind hărțuire la adresa sa, aspectul relevant de reținut fiind atitudinea rău-voitoare a reclamatei la adresa sa din partea directorului unității de învățământ.

**32.**În concluzie, petenta reiterează cele menționate anterior în petiție și expune faptul că prin tot acest comportament la adresa ei, care i-a adus un prejudiciu de imagine și i-a atins onoarea și reputația, i-a fost generată o stare de tensiune și de disconfort psihic și material ce a afectat-o psihic și moral.

**33.**Se solicită respingerea solicitărilor reclamatei și admiterea petiției așa cum a fost formulată.

**34.**În susținerea celor menționate, petenta a depus la dosar un set de înscrisuri: referat, ordin, regulamentul de organizare și funcționare, adrese corespondență, raport Curtea de Conturi, fișe de evaluare, contestație privind cercetarea disciplinară, hotărâri privind anularea deciziei de sancționare disciplinară, raport de activitate, alte înscrisuri (filele 164-258 la dosar).

### **Susținerile părților reclamate**

**35.**Partea reclamată prin punctul de vedere depus, precizează că petenta s-a aflat într-un raport juridic de muncă, fiind salariată a unității de învățământ în funcția de secretar șef,

raport juridic ce s-a încheiat în mod legal prin împlinirea vârstei legale de pensionare (19.11.2022), odată cu emiterea deciziei de pensionare, decizie emisă de Casa Județeană de Pensii la solicitarea beneficiarului. Decizia a fost comunicată pe adresa de email a unității de învățământ la data de 08.02.2023.

**36.** Având în vedere efectele juridice ale deciziei de pensionare, contractul individual de muncă al petentei a încetat la data de 09.02.2023, decizie de încetare pe care, potrivit fișei postului și a atribuțiilor de serviciu, petenta a întocmit-o și a prezentat-o directorului unității spre confirmare, aprobare și semnare. Odată cu decizia de încetare a contractului de muncă, a fost depusă și cererea cu număr de înregistrare din data de 08.02.2023.

**37.** Se arată că la data de 25.01.2023 petenta din prezenta cauză a formulat o cerere, cu conținut diferit, prin care solicita aprobarea menținerii în activitate, în regim de cumul, pe funcția de secretar șef, începând cu data de 01.02.2023 și până la data de 31.12.2023, menționând "condiția sine qua non fiind încetarea actualului contract de muncă conform legislației în vigoare". Astfel, petentei i s-a comunicat faptul că în ședința Consiliului de administrație din data de 30.01.2023 a fost analizată solicitarea acesteia de menținere în activitate în regim de cumul, pe funcția de secretar șef, începând cu data de 01.02.2023 până la data de 31.12.2023 și având în vedere faptul că, la data de 01.02.2023, contractul de muncă nu a încetat, Consiliul de administrație a constatat că solicitarea nu are temei legal.

**38.** Raportat la acest prim act de solicitare a menținerii în activitate prin cumul de funcții, se constată, pe de o parte, faptul că hotărârea de respingere a cererii depusă de două ori, cu același număr de înregistrare dar cu conținut diferit, a fost emisă de Consiliul de administrație și nu doar de directorul instituției de învățământ iar pe de altă parte, în considerarea valabilității contractului individual de muncă, cererea a fost respinsă în mod legal, potrivit normelor în vigoare.

**39.** Se arată că, ulterior, petenta a refuzat expres propunerea directorului, de a se prevala de termenul de 5 zile prevăzut de Codul muncii pentru emiterea deciziei de încetare a contractului de muncă, termen legal în care se impunea convocarea Consiliului de administrație, solicitând imperativ comunicarea pe loc pentru a ști dacă a doua zi se mai prezintă la serviciu. Mai mult, aceasta avea posibilitatea legală de a prelungi activitatea desfășurată până la împlinirea vârstei de 65 de ani, cu condiția de a opta în scris pentru această prelungire, cu 30 de zile anterior împlinirii vârstei legale de pensionare, drept exercitat de către aceasta.

**40.** În continuare, reclamata arată cu privire la cererea prin care angajata a solicitat încadrarea în regim de cumul de la data de 09.02.2023 până la ocuparea postului de secretar șef, că această cerere a fost respinsă pentru următoarele considerente:

➤ În ședința Consiliului de administrație, directorul a prezentat expunerea de motive în susținerea opiniei că menținerea în activitate a angajatei nu este în beneficiul școlii și nici al angajaților deoarece aceasta, prin fișa postului avea atribuții identice și complementare cu un alt secretar care este fiul acesteia, ambii absentând în același timp și creând presiune și pe alți angajați, aceasta conducând la îndeplinirea defectuoasă și cu întârziere a lucrărilor specifice compartimentului. Membrii CA au luat cunoștință de expunerea de motive însă nu s-a luat nicio hotărâre dat fiind faptul că, la data de 01.02.2023, contractul individual de muncă nu era încetat, răspunsul fiind comunicat petentei;

➤ Încă din anul 2022 petenta a fost preocupată de posibilitatea ca fiul ei să ocupe funcția de șef al secretariatului, fără a susține concurs ci doar prin examen de promovare internă,



scop în care petenta a efectuat numeroase demersuri începând cu hărțuirea celui alt secretar pentru a o determina să solicite transferul pe postul de bibliotecar astfel încât să se transfere pe postul rămas liber iar fiul său să fie promovat;

➤ Șantajarea directă a directorului în sensul condiționării ieșirii la pensie de promovarea fiului în funcția de secretar care, la data de 27.10.2022 a solicitat în scris promovarea pe acest post în urma pensionării secretarei. Cererea a fost pusă în discuția Consiliului de administrație, care a concluzionat că cererea nu are obiect, obiectivul declarat de directorul unității de învățământ și comunicat celor doi fiind că ocuparea postului trebuie efectuată în condiții de legalitate și echitate, prin concurs;

➤ De la data respingerii, oficial și legal, a propunerii de schimb de posturi și de acceptare a promovării interne în schimbul pensionării, petenta i-a adresat directorului școlii diverse atenționări personale referitoare la hărțuire și discriminare, cerându-i socoteală pentru deciziile luate. Tot din acel moment au fost trimise diverse sesizări anonime la Ministerul Educației, sesizări în care reclamata a fost acuzată de diverse lucruri pe baza unor informații interne și în care aceasta a fost denigrată, calomniată și acuzată de un așa zis management defectuos, acuzații care au fost demonstrate ca fiind nefondate.

➤ Din relația de subordonare a mamei și fiului au fost generate în decursul timpului unele disfuncționalități, în cursul anului 2019 aceștia fiind sancționați cu avertisment în urma unei cercetări disciplinare. Mai mult, la unitatea școlară sunt înregistrate sesizări/plângeri cu privire la comportamentul nepotrivit al doamnei secretar șef, care relevă intimidare, amenințare, hărțuire și solicitare de servicii în interes personal, ceea ce a generat în școală tensiuni, certuri și presiune psihică.

În concluzie, raportat la cele prezentate, se apreciază că nesoluționarea favorabilă a solicitării angajatei nu reprezintă o discriminare, decizia fiind legală și nepărtinitoare.

**41.** Reclamata arată, de asemenea, că argumentul așa-zisei discriminări inserat în comparația cu situația unui alt angajat este irelevant în cauză, situația acestuia fiind total diferită, cu atât mai mult cu cât acesta este singurul muncitor de întreținere în trei corpuri separate ale școlii.

**42.** În ceea ce privește restricționarea accesului la adresa de email reclamata arată că această decizie s-a luat ca urmare a apariției unor disfuncționalități care au constat, pe de o parte, în scurgerea de informații nepublice, fiind preluate din email documente interne care au fost transmise unor persoane din afara școlii și, pe de altă parte, din cauza unor situații grave în sensul că inginerul de sistem a omis să valideze înscrierea elevilor la evaluarea națională iar secretara șefă a fost sunată personal de la ISJ în acest scop, și nu a făcut acest demers recunoscând că a dorit să se răzbune. În acest sens, s-a hotărât ca la email să aibă acces directorul școlii, secretarul responsabil cu corespondența și inginerul de sistem care are atribuții de mentenanță.

**43.** Referitor la instigarea personalului privind comunicarea numărului de zile de concediu, se arată că din documente a reieșit în mod clar faptul că eroarea aparține doamnei secretar șef, care a manifestat neglijență în exercitarea atribuțiilor de serviciu. Se observă astfel, aspectul potrivit căruia s-au emis note de serviciu, în condițiile în care au fost sesizate lucrări efectuate defectuos, în mod neglijent, prin neefectuarea la termen a acestora, prin justificări de tipul așa zisei pierderi a documentelor, prin nefinalizarea acestora. De asemenea, fișele de post au fost aprobate de Consiliul de administrație și au fost elaborate chiar de către petentă, în calitate de secretar șef, acestea fiind însușite personal.

**44.**În concluzie, reclamata apreciază că, raportat la considerentele arătate, se observă faptul că nu există acte de discriminare la adresa petentei, deciziile luate de conducerea unității școlare au fost legale și temeinice iar faptul că secretarul șef nu a agreat deciziile nu presupune implicit discriminarea acesteia. Se solicită respingerea petiției ca neîntemeiată.

**45.**În susținerea celor menționate în petiție, reclamata a depus la dosar următoarele înscrisuri: expunerea de motive, cereri, corespondență între părți, referate, extrase Revisal, note de constatare, registrul de evidență, informare angajator, alte înscrisuri (filele 71-134 la dosar).

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

**46.**Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

##### **Legislația internă**

##### **Constituția României**

##### **Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni**

##### **Art. 4 alin. (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.”*

##### **Egalitatea în drepturi**

##### **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 alin. (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.”*

##### **Art. 41 - Munca și protecția socială a muncii:**

*„(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngădit. 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.”*

**OG nr. 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. 20 alin. (6)**

(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.”

### **Legea nr. 53/2003, republicată, privind Codul Muncii**

#### **Art. 3. alin. (1)**

„Libertatea muncii este garantată prin Constituție. Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit.”

### **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, rasă, culoare, limba, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”

### **Protocolul nr. 12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului**

#### **Art. 1 - Interzicerea generală a discriminării:**

“1. Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nicio discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație. 2. Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică pe baza oricăruia dintre motivele menționate în paragraful 1.”

### **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.”

## Principiile de analiză

Litera și spiritul Constituției României interzic ambele fețe ale discriminării: atât cea formală cât și cea substanțială.

**47.** Suntem în prezența discriminării formale sau *de jure* atunci când există o diferențiere sau un tratament diferit între două persoane sau situații neexistând nici o distincție relevantă între ele. Astfel, Curtea Constituțională a statuat în mod constant că „*principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale*”.<sup>1</sup>

**48.** 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”<sup>2</sup> în această situație.

**49.** În cazul discriminării **substanțiale sau de facto**, atunci când se tratează într-o manieră identică două sau mai multe persoane sau situații care sunt în fapt diferite, Curtea Constituțională a arătat că tratarea diferită a unor probleme ce țin de inegalitate nu este numai permisă, ci chiar cerută.

**50.** Principiul egalității nu înseamnă uniformitate, așa încât, dacă la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal, la situații diferite tratamentul nu poate fi decât diferit.”<sup>3</sup>

**51.** Totodată conform jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului, diferența de tratament devine discriminare, în sensul art. 14 din Convenție, atunci când autoritățile statale induc distincții între situații analoage sau comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Astfel, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, trebuie stabilit că persoanele care se află în situații analoage sau comparabile beneficiază de un tratament preferențial, și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă (Fredin c. Suediei, Hoffmann c. Austriei, Spadea și Scalabrino c. Italiei, Stubbings și alții c. Regatului Unit).

## Discriminarea directă

**52.** Suntem în prezența discriminării directe 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;

<sup>1</sup> Decizia nr. 349/2001, M.Of. nr. 240/2002,

<sup>2</sup> Decizia nr. 312/2001, M.Of. nr. 99/2002, Decizia nr. 82/2002, M.Of. nr. 261/2002

<sup>3</sup> Decizia nr. 116/2002, M. Of. Nr. 317/2002, Decizia nr. 92/2002, M.Of. nr. 338/2002.

- iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria "criteriului protejat".

**53.** 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;
- în cazul criteriului de vârstă: tratamentul diferențiat nu este justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare – justificarea obiectivă se aplică doar în cazul criteriului vârstei.

**54.** Astfel se poate considera discriminare: o diferențiere, bazată pe un criteriu, care atinge un drept.

**55.** Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al OG nr. 137/2000: „exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”). În conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, comparația poate fi și ipotetică, nu doar situațiile concrete pot fi comparate. Acest lucru rezultă clar și din prevederile Directivei 2000/43/EC care definesc discriminarea directă prin următoarele: „Se consideră că are loc o discriminare directă atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât a fost sau ar fi (s.n.) o altă persoană, într-o situație comparabilă, pe baza rasei sau originii etnice.” (art. 2 alin. 2 lit. a).

**56.** Prin nediferențiere judecătorii Curții Europene a Drepturilor Omului înțeleg în primul rând tratamentul egal al persoanelor care se află în situație similară sau analoagă: „art. 14 protejează persoanele plasate în situație similară” (Marckx împotriva Belgiei, 13 iunie 1979, §32) sau „analoagă” (Van der Mussele împotriva Belgiei, 23 noiembrie 1983, §46) ori „relevant similară” (Fredin împotriva Suediei, 18 februarie 1991, §60), ulterior fiind utilizată sintagma „analoagă ori relevant similară” (Sheffield și Horsham împotriva Regatului Unit, 30 iulie 1998, §75).

**57.** Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar.

**58.** În sfera dreptului comunitar, principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv (vezi Sermide SpA v. Cassa Conguaglio Zuccheri and others, Cauza 106/83. 1984 ECR 4209, para 28; Koinopraxia Enoseon Georgikon Synetairismon Diacheir iseos Enchorion Proionton Syn PE (Cauza C-149/96 Portugal vs. Council 1999 ECR I-8395 para.91).

**59.** Potrivit jurisprudenței sale, Curtea Europeană a Drepturilor Omului, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că discriminarea presupune tratarea

diferită, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, a unor persoane aflate în situații relativ similare (a se vedea cauza Orsus și alții v. Croația, hotărârea din 16.03.2010, precum și cauza Willis v. Marea Britanie, nr. 36042/97, § 48, ECHR 2002 IV). Articolul 14 nu interzice ca Statele membre să trateze diferit grupuri de persoane cu scopul de a corecta "inegalități de fapt" între acestea. Într-adevăr, în anumite situații, eșecul, în sine, de a încerca corectarea inegalităților prin tratament diferit, poate da naștere unei încălcări a Articolului 14 (a se vedea în acest sens cauza "relating to certain aspects of the laws on the use of languages in education in Belgium", § 10; cauza Thlimmenos v. Grecia, no. 34369/97 și altele). Statele contractante dispun de o marjă de apreciere pentru a analiza dacă și în ce condiții diferențele aplicate unor situații similare justifică un tratament diferit. CEDO a acceptat că o politică generală sau o măsură care are un efect disproporționat asupra unui grup particular de persoane poate fi considerată discriminatorie indiferent de faptul că aceasta nu a vizat în mod specific acel grup de persoane. De asemenea, Curtea a statuat că discriminarea potențial contrară Convenției poate rezulta dintr-o situație de facto (cauza Zarb Adami v. Malta, no. 17209/02, § 76).

**60.** Conform legislației în materie de nediscriminare din România, un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis de legiuitorul național prin art. 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000 („rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată”), „sau orice alt criteriu” - sintagmă care 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, 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. Natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis de lege.

**61.** 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.

**62.** 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 acelor 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).

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

### **Aplicarea principiilor la speță**

**64.** În fapt, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare asupra petentei, aceasta relevând o situație la care a fost supusă, petenta reclamând hărțuirea la locul de muncă și un tratament discriminatoriu pe criteriul sex. Colegiul director este chemat să analizeze, potrivit obiectului petiției și a înscrisurilor depuse la dosarul cauzei, în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și pot aduce atingere drepturilor recunoscute de lege, prin manifestări și atitudini care pot crea un tratament diferențiat.

**65.** În drept, Colegiul director se raportează la actul normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor OG nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează, în strânsă legătură, în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al OG nr.137/2000, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și, subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de către OG nr. 137/2000, republicată.

**66.** În considerarea incidenței obiectului petiției la câmpul de aplicare al OG nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că jurisdicția exercitată de CNCD este administrativ – jurisdicțională ce presupune o procedură specială, care se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

**67.** Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în OG nr.137/2000, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din OG nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus din cauza unui criteriu prevăzut de art. 2 alin. (1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Condiția criteriului, ca motiv determinant, trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

**68.** Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, 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 (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis (a se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, parag.31, cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, parag.16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, parag.16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 parag. 16).

**69.** Colegiul director este chemat să analizeze dacă în cazul semnalat de petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din OG nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2, alin.1 din OG nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai din cauza apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie, sex etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, 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. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al OG nr. 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petentă constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

**70.** Petenta a invocat criteriul sex, afirmând că a fost creată pentru ea o situație de discriminare, care a generat un cadru ostil și degradant, având ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor recunoscute de lege, petenta apreciind că în cazul ei s-a manifestat un tratament diferit prin aplicarea unor măsuri restrictive în ceea ce o privește, aceasta considerând că intenția de a nu se lua act de solicitările sale este una nerezonabilă și discriminatorie la adresa ei, considerându-se hărțuită la locul de muncă.

**71.** Criteriile enumerate de OG nr. 137/2000 sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând „sau oricare alt criteriu”, însă aceste criterii, conform cazuisticii CEDO, 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).

**72.** Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare, Colegiul director constată că petenta a sesizat Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu o potențială faptă de discriminare săvârșită de către conducerea instituției angajatoare, constând în acțiuni sistematice de hărțuire profesională, urmând a analiza modul în care i-au fost îngrădite petentei anumite drepturi atât în soluționarea solicitărilor sale cât și în desfășurarea activității la locul de muncă.

**73.** Petenta a fost salariată a unității de învățământ în funcția de secretar șef, raport juridic ce s-a încheiat în mod legal prin împlinirea vârstei legale de pensionare la data de 19.11.2022, odată cu emiterea deciziei de pensionare de către Casa Județeană de Pensii la solicitarea beneficiarului. Înștiințarea de emitere a deciziei de pensionare a petentei a fost primită la data de 08.02.2023, dată la care petenta a depus o cerere solicitând salarizarea în regim de cumul până la ocuparea postului de secretar șef pe care îl deținea. Directorul unității de învățământ nu a aprobat solicitarea și nu a motivat răspunsul, această cerere nefiind discutată în ședința Consiliului de administrație al școlii, ci doar fiind informat CA despre faptul că cererea nu a fost aprobată, Consiliul de administrație constatând că solicitarea petentei nu avea temei legal. Astfel, la data emiterii deciziei de pensionare, urmare a ieșirii la pensie pentru limită de vârstă, relația de muncă a petentei cu instituția a încetat și nu exista situația de cumul deoarece petenta nu s-a adresat instituției de învățământ în termenul legal prevăzut de art. 517 lit d) din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cererea trebuind formulată cu două luni înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare.<sup>4</sup> Deoarece calitatea de angajat a petentei a încetat de drept conform deciziei de pensionare, aceasta nu se afla în situația menținerii cumulului de funcții care să îi permită să se adreseze angajatorului cu o cerere pentru prelungirea perioadei de desfășurare a activității în cadrul instituției, sens în care decizia conducerii instituției a fost justificată prin aplicarea prevederilor legale mai sus arătate.

**74.** Prin comparație, într-o situație similară, cererea unui alt coleg de-al petentei a fost aprobată de către Consiliul de administrație pe perioada solicitată, până la data la care colegul estima că va primi decizia de pensionare, acesta venind cu o nouă solicitare în anul 2023 care a fost aprobată, fiind și în prezent salariat în regim de cumul. Argumentul inserat în comparație cu situația unui alt angajat este irelevant în cauză, situația acestuia fiind total diferită deoarece, așa cum menționează și petenta, acesta a formulat și a depus cererea înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard, deci în termenul legal, angajatul aflându-se în situația menținerii cumulului de funcții, îndeplinind cele două calități care să îi permită acest cumul.

**75.** Petenta a reclamat discriminarea și hărțuirea la care a fost supusă de către directorul

<sup>4</sup> OUG nr. 57/2019, Art. 517 Încetarea de drept a raportului de serviciu

(1) Raportul de serviciu existent încetează de drept: (...) d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare, dacă persoana care are competența de numire în funcția publică nu dispune aplicarea prevederilor alin. (2);

(2) În mod excepțional, pe baza unei cereri formulate cu 2 luni înainte de data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare și cu aprobarea conducătorului autorității sau instituției publice, funcționarul public poate fi menținut în funcția publică deținută maximum 3 ani peste vârsta standard de pensionare, cu posibilitatea prelungirii anuale a raportului de serviciu. Pe perioada în care este dispusă menținerea în activitate pot fi aplicate dispozițiile art. 378.

unității de învățământ, care a folosit constant o presiune asupra petentei prin note de serviciu și discreditarea acesteia în fața altor persoane și a colegilor de serviciu, prin încercări repetate de a demonstra că aceasta nu își face treaba. De asemenea, parola email-ului școlii a fost schimbată, petenta neavând acces în calitate de șef compartiment, această restricționare aducând întârziere și dificultăți în îndeplinirea sarcinilor de serviciu. În urma unui raport privind numărul de zile de concediu aferent anului 2023, care prezenta erori din programul de salarizare, directorul a vrut să inițieze o acțiune de cercetare disciplinară, fapt ce a dus la amânarea concediilor de odihnă. Tot la fel, în urma solicitării de către ISJ Iași a unei situații privind hotărârile judecătorești calculate și plătite, fiind rămas de comunicat o situație cu termen în noiembrie 2022, directorul a prezentat situația către Consiliul de administrație pentru a pune bazele unei cercetări disciplinare împotriva petentei. S-au emis note de serviciu cu termene de finalizare foarte scurte, acest tratament fiind aplicat doar petentei în comparație cu alți colegi cărora nu li s-au emis note de serviciu sau note de constatare. Secretariatul este singurul compartiment care are fișe de post individualizate, directorul implicându-se direct în conducerea compartimentului prin colaborarea cu noua secretară iar petenta, în calitate de șef al compartimentului nu poate să ia decizii.

**76.** Colegiul director, din analiza înscrisurilor depuse la dosarul cauzei apreciază că acel criteriu identificat de petentă nu a stat la baza climatului dintre părți, presupus ostil, aspectele invocate de petentă în plângerea sa prezentând anumite inconveniente cu privire la modalitatea în care s-au desfășurat raporturile de muncă, precum și dezacordul petentei legat de anumite intervenții efectuate de directorul unității de învățământ în activitatea de secretariat. Acțiunea discreționară a părții reclamate pe motiv că petenta este femeie (criteriul sex) nu se confirmă. După cum se poate constata, petenta nu prezintă faptele concrete săvârșite de partea reclamată, care să permită dovedirea existenței unei discriminări pe criteriul invocat și nu se prezintă nicio situație dovedită care să poată fi comparată cu cea prezentată de petentă, în care să se fi aplicat un tratament diferit luându-se o anumită măsură asupra ei în considerarea criteriului menționat.

**77.** Din expunerile de motive reiese faptul că a fost o colaborare defectuoasă între părți, aceasta dăunând desfășurării activității zilnice, fiind generate în decursul timpului anumite disfuncționalități, ceea ce a produs tensiuni și presiune psihică la locul de muncă. În acest sens, directorul instituției de învățământ și-a exprimat opinia că menținerea în activitate a petentei nu este în beneficiul școlii și nici al angajaților, fiind lăsată la latitudinea conducerii soluționarea solicitărilor angajatei, deciziile de management fiind luate în interesul instituției de învățământ.

**78.** Din acest punct de vedere se impune a se preciza că persoanele juridice, furnizorii de servicii, inclusiv instituțiile publice și autoritățile, trebuie să manifeste exigență și preocupare, având în vedere importanța respectării principiului nediscriminării. Or, aceștia trebuie să aibă în vedere această exigență pentru prevenirea oricăror posibile comportamente discriminatorii deoarece dreptul de a nu fi supus discriminării constituie unul dintre drepturile fundamentale într-o societate democratică, dreptul la egalitate constituind un drept cu aplicare imediată și nu progresivă, având în vedere că discriminarea în sine este un afront adus demnității umane. Tratamentul discriminatoriu are de cele mai multe ori ca scop sau ca efect umilirea, degradarea sau interferența cu demnitatea persoanei discriminate, în mod particular, dacă acest tratament se manifestă

în public. Tratând pe cineva mai puțin favorabil din cauza unor criterii inerente sugerează în primul rând dispreț sau lipsă de respect față de personalitatea sa.

**79.** În prezenta cauză supusă analizei, prin raportare la modalitatea de construire morfo-sintactică a sesizării, respectiv la înscrisurile depuse în dosar și ținând cont și de prevederile legale incidente dar și de faptul că petenta a indicat în mod expres criteriul de discriminare, Colegiul director constată că nu se poate identifica o legătură de cauzalitate între criteriul de discriminare invocat și faptele descrise. Mai mult decât atât, Colegiul director constată că avem de-a face doar cu o simplă situație conflictuală la locul de muncă, ce a debutat anterior, constând în mare parte în nemulțumirile petentei cu privire la anumite aspecte privind desfășurarea activității la locul de muncă, unele elemente din situația prezentată neputând fi luate în analiză deoarece ar putea intra în sfera litigiilor de muncă, a căror competență de soluționare revine instanțelor de judecată specializate.

**80.** Colegiul director nu neagă că, un eventual tratament diferențiat, care nu este justificat de criterii obiective, poate întruni elementele constitutive ale unei fapte sancționate de lege, dar subliniază că, pentru a se vorbi despre discriminare, este imperios necesar ca tratamentul diferențiat să fi fost determinat de un criteriu concret de discriminare.

**81.** În ceea ce privește lipsa criteriului de discriminare ca element constitutiv al unei fapte de hărțuire astfel cum dispune art. 2 alin. (5) din OG nr. 137/2000, Colegiul director are în vedere și dispozițiile trasate de Înalta Curte de Casație și Justiție prin Decizia nr. 1837/08.03.2014 pronunțată în dosarul nr. 717/2/2012, astfel: *“Se observă că legiuitorul, în materia legislației nediscriminării, astfel cum este transpus aquis-ul comunitaire, a impus întrunirea cumulativă a tuturor elementelor constitutive ale faptei de hărțuire, potrivit definiției prezentate anterior* (N.A. Este vorba despre definiția cuprinsă în art. 2 alin. (5). *În accepțiunea ordonanței indicate* (N.A. Este vorba despre OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare), *hărțuirea nu reprezintă o faptă de sine-stătătoare, ci este o formă de discriminare, introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor Directivelor Consiliului nr. 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane fără deosebire de origine rasială sau etnică și nr. 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament.*

*Astfel, o primă condiție o reprezintă ca motivul sau cauza comportamentului, care prin expresia ‘orice comportament’ cuprinde o arie largă de fapte, să fie determinat de un criteriu prevăzut într-o listă neexhaustivă cum ar fi rasa, sexul dar și ‘orice alt criteriu’*

*O a doua condiție, o constituie crearea sau posibilitatea creării unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.*

**13.** Din susținerile petentei nu reiese că sunt îndeplinite condițiile pentru existența unei discriminări pe criteriul sex și nu rezultă existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și faptele semnalate în sarcina părții reclamate. Pentru a se crea o legătură de cauzalitate între măsurile luate de reclamată și criteriul invocat este necesar a se identifica care a fost modalitatea efectivă în care petenta ar fi fost discriminată ori tratată într-un mod diferit pe criteriul invocat, urmând a se dovedi existența unui astfel de tratament diferențiat pe care l-ar fi primit din partea părții reclamate pe motiv că este femeie. În speță nu este identificat în mod concret în ce sens sunt îndeplinite condițiile unei fapte ce s-ar putea circumscrie prevederilor OG nr. 137/2000, republicată.

**14.** Reiterând faptul că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de

comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis, Colegiul director constată că, în prezenta speță, nu există legătură de cauzalitate între faptele sesizate și criteriul invocat de petentă, astfel aceste fapte nu reprezintă discriminare, respectiv hărțuire în conformitate cu prevederile art. 2 alin. (1) și alin. (5) din OG nr. 137/2000.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20, alin. (2) din OG 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. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, întrucât nu există legătură de cauzalitate între criteriul invocat și faptă, conform art. 2 alin. (1) și (5) din OG nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare;
2. Se va comunica o copie a hotărârii părților.

**V. Modalitatea de plată a amenzii**

Nu este cazul

**VI. Calea de atac și termenul în care se poate exercita**

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ potrivit 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**

**BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA - Membru**

**GRAMA HORIA - Membru**

**JURA CRISTIAN – Membru**



**MOȚA MARIA – Membru**

**OLTEANU CĂTĂLINA - Membru**

**RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru**

**SĂVULESCU RADU COSMIN– Membru**

Redactată și motivată: F.L.

Data redactării: 22.10.2024

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

