



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 193
din 10.05.2023

Dosar nr: 606/ 2022

Petiția nr: 6013/01.09.2022

Petentă [REDACTED]

Reclamat: [REDACTED]

Obiect: petenta reclamă faptul că a fost hărțuită de către primarul comunei, fiind angajata școlii gimnaziale din comună.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1. [REDACTED] cu domiciliul în Comuna [REDACTED] Sat [REDACTED]

[REDACTED] Ilfov

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. [REDACTED] cu adresa de comunicare a actelor de procedură la Primăria Moara Vlăsiei cu sediul în Com [REDACTED] Jud Ilfov

II. Procedura de citare a părților

3. 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.

4. Prin adresa nr. 6013/24.10.2022 a fost citată petenta iar prin adresa nr. 7552/24.10.2022 a fost citată partea reclamată, părțile fiind citate în vederea soluționării sesizării pentru termenul de audieri din data de 08.11.2022 (filele 60-61 la dosar). Petenta a fost prezentă la ședința de audieri, partea reclamată nu s-a prezentat.

5. Partea reclamată a comunicat un punct de vedere la dosar în data de 21.10.2022 (filele 63-64 la dosar).

6. Petenta a comunicat la dosar, în data de 07.11.2022, o completare la petiție însoțită de înregistrări (filele 67-153 la dosar).

7. Petenta a comunicat la dosar, în data de 08.11.2022 un stick de memorie cu înregistrări audio, probă pentru care s-a depus și un transcript al înregistrărilor (filele 154-160 la dosar).

8. Documentele depuse la dosar au fost comunicate părții reclamate la data de 19.12.2022, acordându-se reclamatului un termen pentru depunerea unui punct de vedere/concluzii scrise (fila 161 la dosar).



9. Punctul de vedere transmis la dosar a fost comunicat petentei, acordându-se acesteia un termen pentru depunerea de note/concluzii scrise (fila 162 la dosar).

10. Petenta a depus la dosar concluzii scrise însoțite de înscrisuri, comunicate la data de 12.01.2023 (filele 163-204 la dosar).

11. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentei

12. Petenta sesizează Consiliul cu privire la o posibilă faptă de discriminare arătând următoarele:

12.1 Aceasta se consideră denigrată și hărțuită de către partea reclamată, în calitate de primar al comunei Moara Vlăsiei.

12.2 În fapt, petenta arată că, în urma demiterii sale de către conducerea școlii la care lucra, aceasta s-a adresat instanței de judecată și, în urma câștigării procesului, a fost repusă în funcția deținută anterior la serviciul de contabilitate al școlii din comună.

12.3 Petenta menționează că, în urma înregistrării primite și a denigrării sale ce a avut loc în ședința consiliului local, aceasta și-a depus demisia forțată din cauza angajatorului, a primarului și a Inspectoratului Școlar Județean.

13. Petenta consideră că a beneficiat de un tratament mai puțin favorabil decât o altă persoană care a fost, este sau ar putea fi într-o situație comparabilă, pe baza oricărui criteriu de discriminare prevăzut de legislația în vigoare.

14. În continuare, petenta arată că angajatorul a încheiat un contract de prestări servicii pentru consultanță cu o firmă de contabilitate și audit financiar, situație în care ea a rămas fără activitate, acest comportament de hărțuire ducând la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori inofensiv.

15. De asemenea, se menționează că înregistrările pe care le-a primit de la ședința Consiliului local și email-urile primite, prin informațiile și detaliile pe care le dețin, i-au deteriorat sănătatea și i-au distrus viitorul petentei.

16. În concluzie, petenta solicită stabilirea faptei de discriminare potrivit prevederilor OG nr. 137/2000.

17. Petenta a depus la dosar note scrise în susținerea celor menționate în petiție, prin care arată că la data revenirii la serviciu a fost apostrofată de către jurista de la Inspectoratul Școlar Județean, care în timpul audienței din data de 08.07.2020, a avut un comportament neadecvat și a dat dovadă de agresivitate la adresa ei, aducându-i chiar și injurii.

18. Se menționează faptul că în perioada lucrată ca administrator financiar, petenta nu a avut observații, greșeli, muștrări, reproșuri, atenționări sau avertismente pentru onorarea sarcinilor de serviciu și, de asemenea, nu a avut nici sprijin și nici mediere a conflictului creat de jurista care face parte din comisia de etică a ISJ.

19. În completarea la petiție petenta consideră că demisia a survenit ca urmare a comportamentului intenționat în a-i produce disconfort cu putere psihologică, intimidare și constrângere în orice formă.

20. Petenta apreciază că a fost supusă unor tratamente vexatorii precum: indiferență, excludere, neglijență, derâdere, umilire, amenințare, dispreț, insulte, violență verbală, degradare, exprimare inadecvată, jignitoare, agresivitate și brutalitate, atât din partea părții reclamate în calitate de primar al comunei, cât și din partea directorului școlii și al juristei ISJ Ilfov. Petenta consideră că demisia depusă de ea a fost forțată ca urmare a actelor de

hărțuire la care a fost supusă, respectiv repetate amenințări, țipete, izolare și limitarea accesului la diverse oportunități,

21. În notele scrise depuse de petentă la dosar, aceasta apreciază că reclamatul i-a conturat petentei o imagine falsă în fața comunității deoarece nu este descrisă și tratată cu respect, realitatea nefiind redată în mod transparent. Se arată că reclamatul a avut un comportament intenționat și o abordare calibrată pe distrugerea demnității petentei în muncă și în comunitate, având la adresa ei un abuz verbal însoțit de un profund sarcasm și umilire evidentă, opinia personală critică a acestuia producându-i petentei un disconfort traumatizant, anxietate, panică, tremur, tensiune și probleme mari în familie. Petenta apreciază că aceste discuții din ședința Consiliului local au răsunat în toată comunitatea cu o încărcătură negativă uriașă.

22. În concluzie, petenta apreciază că reclamatul, folosind toate criteriile de subminare a autorității profesionale, prin comentarii verbale și umilitoare, i-a degradat imaginea acesteia în ședința Consiliului local al primăriei din data de 31.07.2020 și consideră că orice încălcare adusă principiului bunei-credințe sau drepturilor salariatului, care vizează personalitatea sau integritatea morală și profesională a acestuia, poate fi încadrată în categoria acțiunilor de hărțuire la locul de muncă.

23. Nu s-au mai comunicat la dosar alte înscrisuri, note scrise în susținerea celor menționate în petiție.

Susținerile părții reclamate

24. Prin adresa comunicată la data de 21.11.2022, partea reclamată consideră că nu a avut nicio atitudine discriminatorie față de petentă, singurele situații în care persoana a fost adusă în discuție publică fiind ședința Consiliului local din data de 31.07.2020 și postarea pe contul oficial de Facebook.

25. În legătură cu declarațiile petentei, reclamatul arată că această situație nu îl reprezintă și își exprimă părerea de rău pentru situația neplăcută creată.

26. În ceea ce privește interacțiunea și cooperarea cu conducerea Școlii gimnaziale nr. 1, reclamatul arată că, în conformitate cu prevederile art. 110 din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, în vederea aplicării competențelor autorităților administrației publice locale, acesta în calitate de primar, a interacționat cu conducerea în vederea sprijinirii școlii în dezvoltarea unei educații de calitate și a procesului de învățare care să includă toți membrii comunității. Cooperarea a însemnat implicarea tuturor factorilor de decizie de la nivel local, interesați de îmbunătățirea calității educației pentru toți.

27. În susținerea punctului său de vedere, partea reclamată a depus la dosar fotocopie extrasului din procesul verbal al ședinței Consiliului local și un print-screen cu postarea lui de pe pagina de Facebook (filele 65-66 la dosar).

28. În procesul verbal al ședinței Consiliului local se menționează faptul că în ceea ce privește problema pentru care nu au fost plătite, de două săptămâni, salariile cadrelor didactice, motivul neplății este legat de faptul că, după repunerea în funcție a contabilului școlii, aceasta și-a reînceput activitatea cu un concediu medical urmat de concediu de odihnă, drepturile salariale nefiind acordate la timp.

29. În postarea de pe pagina de Facebook a părții reclamate, acesta menționează faptul că, în ședința Consiliului profesoral s-a discutat problema întârzierii plății salariilor profesorilor din cauza situației dificile create la serviciul contabilitate al școlii și a decis ca



strict pentru perioada de incertitudine, primăria să pună la dispoziție o societate autorizată de contabilitate pentru a se rezolva rapid problema.

30. Partea reclamată nu a mai comunicat la dosar alte înscrisuri/note scrise în susținerea celor menționate în punctul său de vedere.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Drept național și internațional aplicabil/ jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

- Constituția României:

- OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare:

art. 2 al. 1

- legislație specială, legislație internațională etc.

Principiile de analiză

Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „*principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale*”.

Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „*principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:*

- la **situații egale** trebuie să corespundă un **tratament egal**,

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

Suntem în prezența unei posibile **discriminări directe**:

- o persoană este tratată în mod nefavorabil;

- prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară;

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

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.

Aplicarea principiilor la speță

31. În fapt, Colegiul director reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care partea reclamată manifestă o atitudine discriminatorie la adresa petentei, aceasta considerându-se discriminată deoarece în ședința Consiliului local din data de 31.07.2020 a fost denigrată de reclamat, petenta având calitatea de angajată a școlii gimnaziale din comuna Moara Vlăsiei.



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, care a fost pusă în discuție publică în ședința Consiliului local al comunei Moara Vlăsiei, urmată de o postare publică a primarului pe contul oficial de Facebook, acțiuni în urma cărora petenta și-a depus demisia forțată apreciind că a fost supusă unor acte de hărțuire.

32. **În drept**, Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea 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 este chemat să se pronunțe în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al OG nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de OG nr. 137/2000, republicată.

33. Conform art. 2, alin.(1) din OG nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie *discriminare "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 sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice"*.

34. Colegiul director este chemat să analizeze dacă în cazul semnalat de petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. 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. 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. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca și 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.

35.1 Petenta a invocat criteriul de angajată a școlii, afirmând că a fost creată pentru ea o situație de inferioritate, care a generat un tratament diferențiat ce are ca efect restrângerea

și limitarea dreptului ei de a avea acces la diverse oportunități. Prin abordarea critică, în public, la adresa petentei, s-a conturat asupra acesteia o imagine falsă în fața comunității, comportamentul reclamatului producându-i petentei un disconfort traumatizant care, alături de o încălcare negativă din partea comunității, au dus la afectarea demnității acesteia în muncă și în comunitate.

35.2 Petenta invocă și faptul că a beneficiat de un tratament mai puțin favorabil din cauza faptului că, în urma demiterii sale din funcția de administrator financiar al școlii gimnaziale din comună, aceasta s-a adresat instanței de judecată și, în urma câștigării procesului, a fost repusă în funcția deținută anterior la serviciul contabilitate al școlii (fapt petrecut anterior datei de 31.07.2020 – data ședinței Consiliului local).

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

37. Analizând faptele reținute în petiție, Colegiul Director se raportează la jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului (CEDO) în domeniu, care, legat de prevederile privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, 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 nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”. CEDO a apreciat, prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex: *Fredin împotriva Suediei*, 18 februarie 1991; *Hoffman împotriva Austriei*, 23 iunie 1993, *Spadea și Scalabrino împotriva Italiei*, 28 septembrie 1995, *Stubbings și alții împotriva Regatului Unit*, 22 octombrie 1996).

38. În hotărârea dată în cazul *Thlimmenos împotriva Greciei* din 6 aprilie 2000, CEDO a concluzionat că „dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoage, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile”. În concluzie, există o diferențiere dacă persoanele aflate în situații similare sunt tratate în mod diferențiat, sau dacă persoane aflate în situații diferite sunt tratate în mod identic.

39. Colegiul director este chemat să analizeze dacă în cazul semnalat de petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare și anume, dacă aceasta a fost supusă unei denigrări/hărțuiri care i-a produs disconfort, intimidare și constrângere.



40. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

a) existența unui *tratament diferențiat* aplicat în situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;

b) existența unui *criteriu de discriminare* conform art. 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată cu modificările și completările ulterioare;

c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;

d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

Astfel se poate considera discriminare:

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept
- dreptul să fie justificat.

41. Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din OG nr.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din OG nr. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 *deosebirea, excluderea, restricția sau preferința* trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de către art. 2, alin. 1 și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* din cauza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

42. 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 acuzată 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.)

43. Colegiul director, din analizarea înscrisurilor și a probelor aflate la dosarul cauzei constată următoarele:



- Petenta a fost angajată la serviciul contabilitate al Școlii gimnaziale nr. 1 din comuna Moara Vlăsiei în funcția de administrator financiar-șef, conform Deciziei nr. 183/01.04.2019 și a Contractului individual de muncă nr. 332/28.03.2019.

- La finalul perioadei de probă, în urma evaluării activității la 3 luni, conducerea școlii concluzionează că angajata nu face față sarcinilor și decide să nu fie prelungit contractul de muncă pe perioadă nedeterminată.

- Petenta din prezenta cauză a contestat Decizia directorului nr. 227/28.06.2019, instanța apreciind că nu s-a respectat procedura de desfacere a contractului de muncă, motiv pentru care a decis reîncadrarea persoanei pe postul deținut anterior.

- În realizarea sarcinilor de serviciu (posibil cu exigență accentuată), petenta face atac de panică și intră în concediu medical iar ulterior, intră în concediu de odihnă.

- În data de 08.07.2020 petenta participă la o audiență în cadrul Inspectoratului Școlar Județean, la care, în prezența consilierului juridic ce făcea parte din comisia de etică a ISJ, s-au avut în vedere discuții privind onorarea sarcinilor de serviciu.

- În ședința Consiliului local din data de 31.07.2020 se menționează faptul că drepturile salariale ale cadrelor didactice nu au fost acordate la timp, motivul întârzierii la plată cu două săptămâni a și neplății salariilor fiind legat de faptul că, după repunerea în funcție a contabilului școlii, aceasta și-a reînceput activitatea cu un concediu medical urmat de concediu de odihnă.

- În postarea de pe pagina de Facebook se menționează faptul că, în ședința Consiliului profesoral s-a discutat problema întârzierii plății salariilor profesorilor din cauza situației dificile create la serviciul contabilitate al școlii și s-a decis ca, strict pentru perioada de incertitudine, pentru a se rezolva rapid problema, primăria să pună la dispoziție o societate autorizată de contabilitate.

- Postul de administrator financiar-șef al Școlii gimnaziale nr. 1 din Comuna Moara Vlăsiei a fost ocupat cu intermitență în perioada 2018-2019 și nu se putea asigura continuitatea activității, sens în care conducerea a apelat la serviciile unei societăți de contabilitate și audit financiar, pentru consultanță în domeniu.

- Petenta și-a depus cererea de demisie la data de 29.09.2020, contractul individual de muncă încetând conform Deciziei nr. 356/30.09.2020 emisă de conducerea Școlii gimnaziale nr. 1 Moara Vlăsiei.

44. În speță, petenta reclamă faptul că, prin comportamentul intenționat al părții reclamate asupra sa, aceasta a beneficiat de un tratament mai puțin favorabil decât altă persoană care a fost, este sau ar putea fi într-o situație comparabilă, considerând că demisia depusă de ea a fost forțată ca urmare a actelor de hărțuire la care a fost supusă.

45. Colegiul director ia act de susținerile petentei conform cărora aceasta se consideră discriminată urmând a reține că situația prezentată nu este compatibilă cu o faptă de discriminare (hărțuire la locul de muncă/victimizare), pentru a putea fi analizată din acest punct de vedere.

45.1 Cu privire la situațiile invocate de petentă în tot cuprinsul petiției, precum și solicitarea acesteia de constatare și sancționare a tratamentului discriminatoriu invocat, Colegiu director apreciază că faptele nu se confirmă, aspectele fiind luate în calcul de reclamat în vederea aplicării competențelor autorității administrației publice locale. Partea reclamată nu a luat măsuri cu caracter particular, care să vizeze exclusiv pe petentă, ci a stabilit anumite dispoziții în vederea sprijinirii unității școlare în rezolvarea situației cu care se confrunta, precum și pentru plata salariilor cadrelor didactice.

Astfel, în speța ce face obiectul dosarului nu au fost identificate diferențe de tratament create prin distincții între situații analoage și comparabile și nu se poate reține o situație comparabilă între două categorii de persoane. Petenta, în calitate de angajat care desfășoară o activitate financiar-contabilă într-o unitate școlară, avea de luat în considerare obligația de a se supune normelor generale și obligatoriu instituite prin legislația în vigoare.

45.2 Cu privire la manifestările reclamate de petentă ca fiind expresii, afirmații jignitoare și un tratament discriminatoriu al părții reclamate la adresa ei pe motiv că, în urma procesului avut cu conducerea școlii, aceasta a fost reîncadrată pe postul deținut anterior desfacerii contractului de muncă, fiind invocată victimizarea, Colegiul director apreciază:

- Petenta menționează o serie de momente pe care le consideră abuz verbal însoțit de sarcasm și umilire atunci când se referă la opinia critică a reclamatului. Petenta consideră că este supusă unor manifestări nepotrivite din partea părții reclamate ca urmare a contestării în instanță a deciziei directorului școlii însă, aceasta, în calitate de angajat al școlii gimnaziale din comună, nu are o relație contractuală cu unitatea administrativ teritorială reprezentantă legal de către primarul comunei Moara Vlăsiei. Ca urmare nu se poate stabili o legătură de cauzalitate între criteriul invocat și faptă iar criteriul nu poate fi justificat de petentă.

- În ceea ce privește revenirea petentei la serviciu după repunerea acesteia în funcția deținută anterior, se constată că aceasta a creat momente neavizate, aflându-se în situația efectuării unor zile de concediu medical urmate de concediul de odihnă, activitatea instituției fiind perturbată prin eludarea sarcinilor de serviciu, o atitudine reprobabilă prin care s-a întârziat cu plata drepturilor salariale ale cadrelor didactice pe o perioadă de două săptămâni. În acest sens nu se poate constata o legătură directă care să ducă la concluzia că măsurile luate de partea reclamată vin ca tratament advers aplicat petentei ca urmare a faptului că aceasta a contestat în instanță decizia conducerii școlii.

46. În cazul victimizării, ca formă de discriminare, se impune o altă analiză de fapt și de drept pentru determinarea subiecților de drept care sunt protejați de lege, victimizarea fiind o formă atipică de discriminare care, în practică, se prezintă ca o protecție împotriva represaliilor în cazurile de discriminare.

Astfel, la art 2, alin (7) din OG nr. 137/2000 se prevede: *constituie victimizare și se sancționează contravențional (...) orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.*

47. Victimizarea 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 prevederile 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.

48. În acest sens, reținem că în materia legislației de discriminare, astfel cum este transpusă legislația comunitară, pentru a ne găsi în situația unei fapte de victimizare este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive ale acesteia. Astfel, fapta de victimizare se circumstanțiază într-un tratament advers care poate îmbraca diferite forme. Formularea textului cuprinde sintagma „tratament advers” aplicat unei persoane însă textul art.2 alin.7 nu definește expresis verbis tratamentul advers. Sintagma „orice tratament”

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 însă caracterului advers sau contrar. În acest sens trebuie luați în considerare mai mulți factori, împreună sau separat: contextul în care s-au produs faptele incriminate, durata „tratamentului” aplicat, efectele și consecințele sale asupra persoanei care le-a suferit, etc.

49. Astfel, art. 9 din Directiva 43/2000/CE arată că „statele membre introduc în sistemul lor juridic intern măsurile necesare pentru protecția persoanelor față de orice tratament nefavorabil sau consecință nefavorabilă ca reacție la o plângere sau la o acțiune în justiție care au ca scop respectarea principiului egalității de tratament.” Pentru a determina calitatea procesuală activă în speța supusă analizei, trebuie să determinăm sfera persoanelor protejate împotriva victimizării, adică subiectul pasiv al victimizării.

50. Or, în raport de susținerile părților și înscrisurile depuse la dosar de către acestea, Colegiul director este de opinie că, în prezenta speță, nu pot fi reținute mijloace probatorii de natură a reține prezumția săvârșirii unei discriminări împotriva petentei ca tratament advers venit ca reacție la o plângere a acesteia. Trebuie subliniat faptul că în sarcina petentei cade obligația de a proba săvârșirea unor fapte de discriminare, fapte probate la nivel de certitudine în ceea ce privește comportamentul discriminatoriu al părții reclamate la adresa sa.

51. Prin coroborarea elementelor probatorii ale dosarului în cauză, împreună cu analiza faptelor expuse de petentă, Colegiul director consideră că, plângerea astfel cum este prezentată, nu este de natură a evidenția niciun element de fapt, care să permită, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat petentei pe baza unui criteriu menționat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de norma juridică.

52. Prin urmare, Colegiul director constată în prezenta speță că faptele prezentate nu îndeplinesc condițiile necesare pentru a fi calificate ca fiind fapte de discriminare și decide că, în cazul semnalat de petentă, nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit prevederilor OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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 modificările și completările ulterioare, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2, alin.(1) din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (nu sunt fapte).

2. O copie a hotărârii se va transmite 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 în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și a Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN – Membru



Redactată și motivată: AND/FL

Data redactării: 08.08.2023

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