



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 242
din data de 23.05.2023

Dosar nr. 809/2021
Petiția nr. 7575/08.10.2021
Petent: [REDACTED]
Reclamat: UAT comuna Dumbrava
[REDACTED]

Obiect: petenta reclamă discriminarea și hărțuirea de la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1. [REDACTED] cu domiciliul în comuna [REDACTED] sa [REDACTED]
Prahova, e-mail: [REDACTED]

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamaților

2. UAT comuna Dumbrava cu sediul în comun [REDACTED]
jud. Prahova
[REDACTED] - primar comuna [REDACTED] cu comunicarea actelor la sediul
Primăriei din comuna [REDACTED] jud. Prahova

II. Procedura de citare

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

4. Prin adresa înregistrată sub nr. 7575/08.10.2021 a fost citată petenta iar prin adresa înregistrată sub nr. 8476/10.11.2021 au fost citate părțile reclamate, fără un termen de audiere, din cauza contextului evoluției situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2.

5. Procedură legal îndeplinită.

6. Prin adresa înregistrată sub nr. 8939/25.11.2021, petenta a solicitat judecarea cauzei în lipsă iar prin adresa înregistrată sub nr. 9188/06.12.2021 partea reclamată A.M. depune punct de vedere, care este comunicat petentei prin adresa înregistrată sub nr. 9360/13.12.2021.

7. Prin adresa înregistrată sub nr. 101705/01.2022 partea reclamată depune concluzii scrise.



III. Susținerile părților

Susținerile petentei

8. Prin petiția înregistrată la CNCD cu nr. 7575/08.10.2021 petenta susține că, deși există hotărâri judecătorești de repunere în situația anterioară, partea reclamată nu le respectă.

9. Petenta este angajată în cadrul Primăriei comunei Dumbrava din anul 2006, pe durată nedeterminată, fiind încadrată ca inspector de Specialitate Gradul III, studii superioare în Compartimentul Arhivă/Asistență Socială/Resurse Umane, cu un salariu brut lunar de 3.785 lei.

10. Prin hotărâri ale Consiliului local nr. 9/2018, nr. 31/2018 și nr. 32/2018 și prin **dispoziția Primarului nr. 176/01.08.2018** (cu privire la stabilirea unui program de lucru zilnic de 4 ore ca "inspector fost C.A.P") și **dispoziția Primarului nr. 178/01.08.2018** (cu privire la stabilirea unui salariu lunar brut de 1242 lei și un coeficient de salarizare de 1,05), petenta, în mod abuziv, este mutată în Compartimentul administrativ Arhivă - fost CAP, unde i se înjumătățește norma de lucru la 4 ore și i se stabilește un salariu de 1242 lei. În urma litigiilor de anulare a acestor acte administrative, instanța a dispus anularea Hotărârilor de Consiliu local nr. 9/2018, nr. 31/2018 și nr. 32/2018, fiind repusă pe funcția și locul de muncă, atribuții, norma de lucru și drepturile salariale anterioare.

11. În pofida acestor dispoziții obligatorii ale instanțelor judecătorești, la cererea primarului A.M., Consiliul local emite HCL nr. 1/2021, anexele 1 și 2, ce nu respecta nimic din cele statuate de instanțele, continuându-se hărțuirea morală. Astfel, **aceasta nu este reîncadrată ca inspector gradul III, ci treapta II, nu i se respectă salariul de încadrare menționat în hotărârile judecătorești, nu este repusă pe funcția și postul anterior**. În baza HCL-ului, primarul a emis dispoziția nr. 40/05.03.2021 privind stabilirea cuantumului salariului de baza și dispoziția nr. 64/23.03.2021 privind aprobarea fisei postului, pentru personalul contractual, precum și Actul adițional nr. 24/12.03.2021 la Contractul individual de muncă încheiat și înregistrat sub nr. 31/18.05.2006, dispoziții prin care petenta este încadrată la treapta profesională II, cu un salariu de 2804 lei (în loc de 3785 lei indexat 2018-2020) precum și o indemnizație de hrană aferentă anului 2019 și nu anului 2020, cum era legal. De asemenea, petenta **este ținută într-un birou în care i se refuza orice drept, nu i se dă o imprimantă, nu i se predau formulare tipizate necesare, nu i se da dreptul de acces la o adresa de e-mail oficială, pentru a putea trimite documentele întocmite**, este supusă unui tratament injust și degradant, fiind trimisă de la un birou la altul. Aceste lucruri îi sunt aduse la cunoștință și primarului, prin adresă oficială. Mai mult, primarul duce o campanie continua de denigrare, de înjosire și de lezare a demnității petentei, postând pe pagina de Facebook a acestuia poze, imagini însoțite și de diverse texte degradante.

12. Se arată că acest comportament este supus circumstanțelor agravante deoarece, anterior formulării prezentei plângeri, CNCD s-a pronunțat în dosarul nr. 162/2018 prin Hotărârea nr. 664/02.10.2019, în care Colegiul Director al CNCD a constatat că "aspectele sesizate intra sub incidența prevederilor art. 2 alin. 1 și 5 din OG. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare", stabilindu-se "sancționarea părții reclamate, respectiv domnul Primar [redacted] în calitate de reprezentant al Unității Administrative Teritoriale a Comunei Dumbrava cu amenda contravențională în cuantum de 1000 lei", hotărâre rămasă definitivă prin Decizia Curții de Apel Ploiești nr. 37/2020, pronunțată în dosar nr. 5159/105/2019.

13. Partea reclamată A.M. are o conduită ostilă, în continuare o supune pe petentă la un tratament injust, discriminatoriu (**nu beneficiază de vouchere de vacanță, de norma de hrană, de aparatură de birou, de rechizite, de orice alte drepturi acordate celorlalți salariați**), toată această hărțuire fiind pe fondul răzbunării primarului, pentru că a avut "îndrăzneala" să nu îl susțină în Campania electorală, să nu accepte să i se vorbească urât și să conteste în instanță toate deciziile și comportamentul abuziv avut față de ea.

14. Se solicită constatarea săvârșirii faptei de hărțuire morală la locul de muncă, sancționarea contravențională a părților reclamate, cu amenda maximă, față de existența circumstanțelor agravante la săvârșirea faptelor, obligarea angajatorului Unitatea Administrativ Teritorială Comuna Dumbrava prin Primar la luarea tuturor măsurilor necesare pentru stoparea actelor sau faptelor de hărțuire morală la locul de muncă și publicarea în mass-media a unui rezumat al hotărârii emise de către CNCD.

15. Prin concluziile scrise, petenta solicită să se respingă apărările formulate de Primarul A. M., deoarece, în continuare, denaturează adevărul și nu respectă niciuna dintre sentințele judecătorești pronunțate împotriva lui, a Comunei Dumbrava și a Consiliului Local al comunei Dumbrava.

16. Pentru neexecutarea obligațiilor ce îi reveneau, primarul a fost obligat, prin sentința civilă nr. 632/02.06.2021 a Tribunalului Prahova, Secția Contencios Administrativ, în dosar nr. 1759/105/2020* la plata unei amenzi de 20% din salariul brut pe economie, pe fiecare zi de întârziere, de la data de 09.07.2019 și până la executarea obligației prevăzută în Decizia nr. 789/05.06.2019 a Curții de Apel Ploiești dar, fără niciun rezultat.

17. Până la momentul depunerii concluziilor scrise la dosar, petenta nu a fost repusă în drepturile avute, emițându-se împotriva sa acte nelegale, fiind nevoită să facă demersuri judiciare pentru a-și apăra drepturile câștigate în instanță, neavând condiții de muncă, fiind marginalizată, sfidată, umilită.

18. În acest sens, dispoziția primarului nr. 40/05.03.2021 nu respecta hotărârile judecătorești mai sus expuse, petenta fiind încadrată în alt compartiment, la o altă treaptă profesională, cu un salariu de 2804 lei. Și această dispoziție petenta a contestat-o în instanță.

19. Se depun înscrisuri (**sentința civilă nr. 2183/07.10.2020** a Tribunalului Prahova în care se admite acțiunea formulată de V.E. și constată că Dispozițiile nr. 176/2018 și nr. 178/2019 sunt lovite de nulitate, **sentința civilă nr. 3139/2018** a Tribunalului Prahova în care se admite contestația formulată de V.E. având ca obiect "contestație decizie de sancționare" și **decizia nr. 1684/04.06.2019** a Curții de Apel Ploiești în care se respinge ca nefondat apelul Primăriei și primarului comunei Dumbrava având ca obiect "contestație decizie de sancționare", **decizia nr. 2949/2018** a Curții de Apel Ploiești în care se respinge ca nefondat apelul Primăriei și primarului comunei Dumbrava având ca obiect anulare dispoziție nr. 71/2018, **decizia nr. 789/2019** a Curții de Apel Ploiești care admite recursul declarat de V.E. împotriva sentinței nr. 2126/2018 a Tribunalului Prahova, **decizia nr. 1078/2019** a Curții de Apel Ploiești în care se admite recursul formulat de VE împotriva sentinței 674/2019 a Tribunalului Prahova și anulează în parte HCL 31/218 și HCL 32/2018).



Susținerile părții reclamate

20. Prin punctul de vedere depus, înregistrat sub nr. 9188/26.10.2021, partea reclamată susține că, în motivarea petiției, petenta invocă mai multe hotărâri judecătorești față de care prezintă o situație neadeverată, încercând să inducă în eroare.

21. Astfel, petenta a contestat în instanță dispoziția Primarului nr. 176/01.08.2018 (cu privire la stabilirea unui program de lucru zilnic de 4 ore ca "inspector fost C.A.P") și dispoziția Primarului nr. 178/01.08.2018, (cu privire la stabilirea unui salariu lunar brut de 1242 lei și un coeficient de salarizare de 1,05). Instanța, prin sentința civilă nr. 3480/2018, pronunțată în dosarul nr. 3965/105/2018 a respins acțiunea, hotărârea fiind definitivă.

22. În ceea ce privește situația petentei, privitor la hotărârile invocate, urmează ca instanțele de judecată să stabilească dacă există autoritate de lucru judecat și în ce sens, pe rolul instanțelor fiind mai multe demersuri.

23. Cu privire la raporturile de muncă ale petentei și activitatea acesteia în cadrul Primăriei, se arată că, prin Dispoziția nr. 40/05.03.2021, aceasta a fost încadrată și își desfășoară activitatea cu normă întreagă, program de 8 ore și i-a fost stabilit un salariu de 2804 lei lunar (dispoziția a fost emisă anterior sesizării care face obiectul prezentului dosar). Ulterior, prin Dispoziția nr. 209/25.11.2021 petentei i-a fost majorat salariul la suma de 3785 lei, conform sentinței civile nr. 2183/07.10.2020 a Tribunalului Prahova, sentința care este executorie.

24. Privitor la drepturile salariale pe care petenta susține că le-a câștigat prin instanță, invocând mai multe hotărâri judecătorești, se arată că susținerile petentei sunt neadeverate, deoarece prin decizia nr. 1078/2019 a Curții de Apel Ploiești se susține că există "putere de lucru judecat" ale considerentelor deciziei, prin care au fost anulate cele două dispoziții 176/2018 și 178/2018 și instanța a dispus reîncadrarea ei cu aceleași drepturi salariale. Petenta confundă puterea de lucru judecat cu autoritatea de lucru judecat prevăzută de art. 430 Cod pr. civ.

25. Se solicită să se analizeze temeinicia celor reclamate, pe baza hotărârilor judecătorești pe care petenta nu le-a anexat și a dispozițiilor invocate.

26. Se depun înscrisuri (**sentința civilă nr. 3480/21.11.2018 în care se respinge acțiunea formulată de V.E. având ca obiect „contestare dispoziție primar”, sentința nr. 674/2019 având ca obiect anulare act administrativ HCL 31/2018 și HCL 32/2018, în care se respinge cererea de chemare în judecată completată, formulată de V.E., dispoziția nr. 40 și dispoziția nr. 209/2021 emisă în baza sentinței civile nr. 2183/2020**).

IV. Cadrul legal aplicabil

27. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

✓ Constituția României

Art. 1 - Statul român

„(3) România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.”



Art. 4 - Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni

„(2) România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială.”

Art. 15 - Universalitatea

„(1) Cetățenii beneficiază de drepturile și de libertățile consacrate prin Constituție și prin alte legi și au obligațiile prevăzute de acestea.”

Art. 16 - Egalitatea în drepturi

„(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.

(2) Nimeni nu este mai presus de lege.”

Art. 29 - Libertatea conștiinței

„(1) Libertatea gândirii și a opiniilor, precum și libertatea credințelor religioase nu pot fi îngrădite sub nici o formă. Nimeni nu poate fi constrâns să adopte o opinie ori să adere la o credință religioasă, contrare convingerilor sale.”

Art. 53 - Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți

„(1) Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.

(2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.”

✓ O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată2

Art. 2. „(1) 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, apartenența 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.”

„(3) Sunt discriminatorii potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare.”

„(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.”

”(7) Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării”.

✓ **Ordinul nr.144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor**

V. Principiile de analiză

28. Curtea Constituțională a reținut că principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituția României nu înseamnă 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 în această situație.

29. 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.

30. 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.

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

32. Natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată hotărâtor de existența unui criteriu, ceea ce presupune o relație de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul invocat în situația persoanei care se consideră discriminată. Art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece criteriile *expressis verbis* enumerate de lege sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu” ceea ce, practic, oferă posibilitatea reținerii și a altor criterii nespecificate de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Condiția criteriului ca mobil determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca element care este concretizat, materializat, care constituie cauza actului sau faptei de discriminare și care, în situația inexistenței sau, după caz, a îndeplinirii condiției criteriului, nu ar determina săvârșirea discriminării.

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

34. În anumite situații legislația europeană și cea a României prevede posibilitatea justificării obiective a unei fapte de diferențiere. Justificare obiectivă include existența unui scop legitim, atins prin metode adecvate și necesare. În analiza scopului legitim, trebuie analizată existența acestui scop raportat la dreptul atins prin diferențiere. În analiza



metodei adecvate și necesare, trebuie analizat dacă prin metoda aleasă se atinge scopul dorit, și dacă există sau nu alte metode prin care scopul poate fi atins, fără a crea o situație de diferențiere. 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”*.

V. Motivele de fapt și de drept

35. **În fapt**, Colegiul director reține că petiția relevă o situație reclamată de petentă, la care aceasta a fost supusă la locul de muncă simțindu-se discriminată și hărțuită deoarece chiar dacă există hotărâri judecătorești privind reintegrarea acesteia pe funcția și locul de muncă, atribuțiile, norma de lucru și drepturile salariale anterioare, angajatorul, nu le pune în aplicare.

36. **În drept**, Colegiul director urmează să analizeze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării și constituie o eventuală victimizare și hărțuire.

37. La art. 2 alin. (1) Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată, prevede că: *„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.”*

38. Totodată, la art. 2 alin. (5), Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată, prevede că: *„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”*.

39. Ambele definiții includ elementul **criteriului**, element care diferențiază o cauză care cade sub incidența O.G. nr. 137/2000 (spre exemplu discriminare, hărțuire) de cauzele care au o altă natură (spre exemplu conflictele de muncă). Astfel, existența unui criteriu anume este un factor determinant. Se poate invoca orice criteriu (**O.G. nr. 137/2000**, art. 2 alin. 1: [...] *„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”* [...]; **Protocolul adițional nr. 12 la Convenția europeană a drepturilor**

omului, art. 1 alin. 1: [...] „fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație”), iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatei trebuie să existe un raport de cauzalitate.

40. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor 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 O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările 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.

41. Colegiul director reține că motivul, criteriul care a stat la baza presupuselor acte de hărțuire comise asupra petentei de către primar, îl constituie revenirea petentei pe post ca urmare a punerii în executare a unei hotărâri judecătorești.

42. În conformitate cu jurisprudența CEDO în domeniu, diferența de tratament devine discriminare 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).

43. O faptă poate fi considerată discriminatorie dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională. Petentei i-a fost încălcat dreptul la muncă, dreptul la un tratament egal precum și atingerea demnității petentei.

44. Petenta, inspector de specialitate în cadrul compartimentului arhivă/asistență socială/resurse umane din Primăria comunei Cristești, a fost repusă pe funcția și locul de muncă, atribuții, normă de lucru și drepturile salariale prin decizia nr. 1078/01.10.2019 pronunțată de Curtea de Apel Ploiești, în doarul nr. 4943/105/2018.

45. De asemenea, instanța de contencios administrativ competentă a dispus:

- anularea HCL nr. 9/2018 prin Decizia nr. 789/05.06.2019 pronunțată de Curtea de Apel Ploiești în dosar nr. 3954/105/2018 (decizie definitivă, fiind respinsă inclusiv cererea de revizuire formulată împotriva acesteia) și s-a dispus reîncadrarea petentei pe funcția și locul de muncă avute anterior respectiv, inspector de specialitate gradul III în cadrul compartimentului arhivă/asistență socială/resurse umane;

- anularea HCL nr. 31/2018 și nr. 32/2018 prin Decizia nr. 1078/01.10.2019 pronunțată de Curtea de Apel Ploiești în dosar nr. 4943/105/2018 (decizie definitivă, fiind respinsă inclusiv cererea de revizuire formulată împotriva acesteia), arătându-se expres efectele nulității absolute ale actului administrativ;



- anularea Dispoziției de Primar nr. 68/02.03.2018 (emisă în baza HCL nr. 9/2018) prin Sentința civilă nr. 50/14.01.2020 pronunțată de Tribunalul Prahova în dosar nr. 1680/105/2018, fiind dispusă reîncadrarea petentei pe funcția și locul de muncă avute anterior respectiv, inspector de specialitate gradul III în cadrul compartimentului arhivă/asistență socială/resurse umane;
- anularea Dispozițiilor de Primar nr. 176/2018 și nr. 178/2018 (emise în baza HCL nr. 31/2018 și nr. 32/2018) prin Sentința civilă nr. 2183/07.10.2020 a Tribunalului Prahova pronunțată în dosar nr. 1784/105/2020*, rămasă definitivă prin anularea apelului ca tardiv formulat, conform Deciziei nr. 2861/25.11.2021, fiind dispuse reîncadrarea, începând cu data de 01.08.2018, pe norma de muncă, coeficientul de salarizare și salariul avute anterior anulării Hotărârilor Consiliului Local al comunei Dumbrava nr. 31/27.07.2018 și 32/27.07.2018, pârâții Primarul Comunei Dumbrava și Comuna Dumbrava prin Primar fiind obligați la plata către petentă a celorlalte drepturi salariale de care ar fi beneficiat aceasta (indexări salariale, voucher de vacanță, norma de hrană), de la data de 01.08.2018 și până la data plății efective, se constată nulitatea Actului adițional la contractul individual de muncă nr. 23/11.02.2020, act prin care în mod unilateral se modifică din nou "salarizarea" reclamantei la un "salariu de baza lunar brut de 1402 lei", începând cu 01.01.2020.

46. Colegiul director reține că între petentă și partea reclamată există un conflict mai vechi, ce datează din anul 2018, când aceasta a depus la CNCD o petiție (dosar nr. 162/2018) în care reclamă că este hărțuită la locul de muncă pentru că nu l-a sprijinit pe primar în campania electorală. Mai mult, partea reclamată duce o campanie continuă de denigrare, de înjosire și de lezare a demnității petentei, postând pe pagina de facebook a acestuia poze, imagini însoțite și de diverse texte degradante.

47. Prin hotărârea Colegiului director al CNCD nr. 664/2019, s-a constatat existența faptelor de discriminare și hărțuire potrivit art. 2 alin. (1) și alin. (5) și au fost sancționate cu amendă contravențională în cuantum de 1000 lei.

48. În ceea ce privește probarea faptelor de discriminare, Colegiul director arată că, în domeniul discriminării, sarcina probei este împărțită între petent și reclamat (O.G. nr. 137/2000, art. 20 alin. (6): *„Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare.”* Totodată, potrivit art. 4 din Directiva Consiliului 97/80/CE: *„Statele membre trebuie să ia măsurile necesare, în conformitate cu sistemele lor juridice naționale, pentru ca în cazurile în care persoanele care se consideră lezate datorită faptului că nu li s-a aplicat principiul tratamentului egal probează, în fața unei instanțe sau a unei autorități competente, fapte pe baza cărora se poate presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, să fie obligația reclamatului să probeze că nu a existat o încălcare a principiului tratamentului egal.”*

49. Împărțirea sarcinii probei este un principiu aplicat ferm în domeniul discriminării de Curtea Europeană de Justiție (ex.: Vasiliki Nikoloudi împotriva Organismos Tilepikoinonion Ellados AE, 10 martie 2005, Regina împotriva Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith și Laura Perez, 9 februarie 1999, B. F. Cadman împotriva Health & Safety Executive, 3 octombrie 2006, Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding împotriva Feryn NV, 10 iulie 2008, Jämställdhetsombudsmannen împotriva Örebro läns landsting, 30 martie 2000). Acest

principiu este aplicat și de Curtea Europeană a Drepturilor Omului: „în această materie [a discriminării] se aplică inversarea sarcinii probei, astfel dacă un aplicant arată existența unui tratament diferențiat, Guvernul are obligația de a demonstra că această diferențiere de tratament este justificat obiectiv” (D.H. și alții împotriva Cehiei, 13 noiembrie 2007, Sampanis și alții împotriva Greciei, 5 iunie 2008); „privind existența elementelor susceptibile de a constitui probe pentru a transfera sarcina probei către stat, nu există impedimente procedurale în a admite probe sau formule predefinite aplicabile în aprecierea acestora; o astfel de concluzie este sprijinită de evaluarea liberă a probelor, inclusiv un astfel de raționament decurge din faptele și observațiile părților contractante; probele pot decurge din coexistența a unor indicii ori prezumții suficient de puternice, precise și concordante; în plus, nivelul convingerii necesare pentru a ajunge la o concluzie particulară și, referitor la acesta, privind distribuirea sarcinii probei este legat intrinsec de specificitatea faptelor, natura susținerilor și dreptului invocat” (D.H. și alții împotriva Cehiei, 13 noiembrie 2007, Sampanis și alții împotriva Greciei, 5 iunie 2008).

50. Astfel, Colegiul director reține că petenta a dovedit existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe, iar partea reclamată nu a adus probe suficiente, nu a făcut dovada prin documentele prezentate, că tratamentul aplicat petentei nu a avut la bază criteriile invocate de aceasta. Din înscrisurile depuse la dosar, reiese că, așa cum prevede art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată.

51. Colegiul director reține că partea reclamată nu a depus nicio dovadă, că petentei i s-au achitat toate drepturile salariale, la zi, cu toate majorările, sporurile, indemnizațiile, tichete de masă, voucherele de vacanță, că este repusă în drepturi: *”norma de hrană lunară, voucherele de vacanță, salariul de bază majorat cu cota procentuala de 2,5%, aferent gradației 5 (ce corespunde unei vechimi în muncă de peste 20 de ani), salariul de baza majorat conform noilor grile de funcții și de salarizare stabilite prin Legea Cadru nr. 153/2017 și prin OUG 114/2018, actualizată (cu 25% față de nivelul decembrie 2017, cu 1/4 din diferența dintre salariul de bază, solda de funcție/salariul de funcție, indemnizația de încadrare prevăzute de lege pentru anul 2022 și cel/cea din luna decembrie 2018), salariul majorat conform majorărilor salariale acordate celorlalți salariați ai Primăriei Dumbrava.”*

52. Particularitate a faptei de hărțuire, astfel precum este reținută de O.G. nr.137/2000, constă în aceea că, diferit de celelalte fapte prevăzute și sancționate de ordonanță, aceasta nu presupune existența situației analoage, comparabile. Simplul fapt că reclamatul are un anumit comportament, ce are în vedere existența unuia dintre criteriile prevăzute de lege, iar acest fapt conduce la crearea unui cadru intimidant, ostil sau degradant, pentru petentă, este de ajuns pentru a se reține existența faptei de discriminare, prevăzută și sancționată de art. 2 alin. (5) din O.G. nr. 137/2000. Acest lucru reflectă, în principal, faptul că hărțuirea în sine este greșită din cauza formei pe care o îmbracă (abuz verbal, nonverbal sau fizic), și al efectului potențial pe care îl poate avea – încălcarea demnității umane. Astfel, reținem că se are în vedere percepția pe care o are victima asupra tratamentului la care a fost supusă.

53. În speța supusă analizei, Colegiul director constată că, în situația redată, ne aflăm în fața unei fapte de hărțuire, modul în care s-a procedat, faptul că petentei nu i s-au pus la dispoziție instrumente de lucru pentru îndeplinirea atribuțiilor de serviciu (imprimantă, nu i se dau formulare tipizate necesare, nu are acces la o adresa de e-mail

oficială, pentru a trimite documentele întocmite, nu beneficiază de orice alte drepturi acordate și celorlalți salariați – vouchere de vacanță sau norma de hrană, etc.) i-au creat acesteia un cadru intimidant, ostil, degradant și ofensiv.

54. Pentru neexecutarea obligațiilor ce îi reveneau, primarul a fost obligat, prin sentința civilă nr. 632/02.06.2021 a Tribunalului Prahova, Secția Contencios Administrativ, în dosar nr. 1759/105/2020*, la plata unei amenzi de 20% din salariul brut pe economie, pe fiecare zi de întârziere, de la data de 09.07.2019 și până la executarea obligației prevăzută în Decizia nr. 789/05.06.2019 a Curții de Apel Ploiești însă fără niciun rezultat.

55. Având în vedere că o parte din faptele menționate în prezenta petiție au fost sancționate anterior prin hotărârea Colegiului director al CNCD nr. 664/2019, dar și faptul că petenta susține că faptele descrise sunt continue, se naște o prezumție de victimizare.

56. 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.

57. Astfel se poate considera victimizare:

- existența unei plângeri sau acțiuni în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării;

- un tratament advers venit ca o reacție la demersul victimei.

58. Raportat la prevederile art. 2 alin. (7) din O.G. nr.137/2000, republicată, reținem că mobilul sau cauza tratamentului advers este determinat de introducerea unei plângeri, sesizări sau acțiuni în justiție. Astfel, actul care determină săvârșirea faptei de victimizare este inițierea unei proceduri administrative sau judiciare, prin introducerea unei plângeri, respectiv prin formularea unei acțiuni în justiție, ceea ce presupune existența unei legături de cauzalitate în lipsa căreia nu se poate reține victimizarea. Inițierea procedurii administrative sau judiciare prin introducerea unei plângeri respectiv a unei acțiuni în justiție este condiționată de invocarea încălcării principiului tratamentului egal și al nediscriminării. Acest element constitutiv al victimizării presupune ca plângerea sau acțiunea în justiție care a determinat tratamentul advers să fi avut ca obiect încălcarea principiului egalității, respectiv al nediscriminării. Lipsa invocării principiului egalității și nediscriminării determină imposibilitatea reținerii faptei de victimizare. Manifestarea comportamentului contrar sau advers împotriva părții inițitoare, care se poate materializa fie într-o singură acțiune ulterioară sau mai multe acțiuni concomitente îndreptate împotriva acestuia, este determinată, în cazul victimizării, de invocarea prealabilă în cadrul procedurilor administrative sau judiciare a încălcării anterioare a principiului egalității și nediscriminării.

59. Colegiul coroborează aceste prevederi și cu cele ale art.11 din Directiva Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condiții de muncă potrivit căroră „Statele membre introduc în sistemul lor juridic intern măsurile necesare pentru protecția lucrătorilor împotriva concedierii sau a oricărui alt tratament defavorabil din partea angajatorului

aplicat ca reacție la o reclamație formulată la nivel de întreprindere sau la o acțiune în justiție vizând respectarea principiului „egalității”.

60. 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.

61. Față de aceste considerente, coroborat petiției și materialului probatoriu aflat la dosar, prevederile legale incidente Colegiul director constată că faptele sesizate constituie hărțuire potrivit art. 2 alin. (5) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Totodată, Colegiul director constată și că se întrunesc cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de victimizare prevăzute art. 2 alin. (7) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

62. Privind sancționarea faptelor de discriminare, Colegiul director are în vedere prevederile directivelor Uniunii Europene în domeniu, care solicită statelor membre Uniunii Europene aplicarea de sancțiuni efective, proporționale și descurajante. Proportionalitatea se poate asigura prin acordarea graduală a amenzii, în funcție de gravitatea faptei, între limitele stabilite de lege. Colegiul director subliniază în acest sens că trebuie înțeles cu adevărat că scopul sancționării unor fapte care aduc atingere unor drepturi și principii, cum ar fi dreptul la nediscriminare, este în sensul corectării unor asemenea fapte și prevenirii săvârșirii lor în viitor și nu aplicarea neapărat a unei măsuri punitive cum este cea a amenzii contravenționale.

63. În stabilirea cuantumului amenzii Colegiul director se raportează la prevederile art. 26 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată [„Contravențiile prevăzute la art. 2 alin. (2), (4), (5) și (7), art. 6-9, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, 13, 14 și 15 se sancționează cu amendă de la 1.000 lei la 30.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 2.000 lei la 100.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.”] și aplică părții reclamate, Apostol Marian în calitate de primar al Unității Administrativ Teritoriale a comunei Dumbrava jud. Prahova, amenda contravențională de 10.000 lei, având în vedere următoarele circumstanțe agravante:

- o parte dintre faptele menționate în prezenta petiție au fost sancționate anterior prin hotărârea Colegiului director al CNCD nr. 664/2019, în care s-a constatat existența faptelor de discriminare și hărțuire și au fost sancționate cu amendă contravențională în cuantum de 1000 lei;

- partea reclamată a mai fost sancționat anterior, astfel amenda minimă prevăzută de lege nu este suficientă;

- partea reclamată este primar, făcând fapta mai gravă (conform Codului Administrativ, art. 154, alin. (1) *”Rolul și atribuțiile primarului: Primarul asigură respectarea drepturilor și libertăților fundamentale ale cetățenilor, a prevederilor Constituției, precum și punerea în aplicare a legilor, a decretelor Președintelui României, a ordonanțelor și hotărârilor Guvernului, a hotărârilor consiliului local...”*);

- instanța de Contencios Administrativ, respectiv Tribunalul Prahova, în dosar nr. 1759/105/2020* a obligat partea reclamată la plata unei amenzi de 20% din salariul brut

pe economie, pe fiecare zi de întârziere, de la data de 09.07.2019 și până la executarea obligației prevăzută în Decizia nr. 789/05.06.2019 a Curții de Apel Ploiești.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Faptele sesizate reprezintă hărțuire la locul de muncă, încadrându-se în prevederile art. 2 alin. (5) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

2. Constatarea existenței victimizării, potrivit art. 2 alin. (7) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

3. Sancționarea părții reclamate [REDACTED] în calitate de primar al Unității Administrativ Teritoriale a comunei Dumbrava jud. Prahova, cu amendă contravențională în cuantum de 10.000 lei, potrivit art. 2 alin. (11) și art. 26 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, coroborat cu art. 8 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare.

4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Amenda se va achita la **Agencia Județeană a Finanțelor Publice Prahova**. Contravenienții pot trimite dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar) în termen de 15 de zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20 alin. 10 al **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

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

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



Membrii Colegiului director prezenți la ședința de deliberări au fost:

BABUȘ Radu – Membru

DIACONU Adrian Nicolae – Membru

GRAMA Horia – Membru

JURA Cristian – Membru

MOȚA Maria – Membru

SĂVULESCU Radu Cosmin – Membru

RAIU Cătălin Valentin - Membru



*Data redactării: 04.08.2023
Redactată și motivată R.B./F.L.I.*

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