



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 86
din 22.03.2023

Dosar nr.: 686/2021

Petiția nr.: 6367/24.08.2021

Petentă: [REDACTED]

Reclamată: U.A.T. Vulturești, județ Vaslui

Obiect: discriminare la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

[REDACTED] - [REDACTED]@yahoo.com

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

U.A.T. Vulturești, județ Vaslui

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, prin intermediul adreselor nr. 6367/13.09.2021, 6803/13.09.2021 și 6836/29.09.2022, a citat părțile. Prin intermediul aceluiași adrese, Colegiul director a invocat din oficiu excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru aspectele ce țin de agresiuni fizice.

4. Procedura legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

5. Petenta se adresează Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru a sesiza faptul că reclamata a emis, în data 22.07.2021, dispoziția nr. 143 de încetare a raportului de serviciu, prin eliberarea din funcția publică pe care o ocupa aceasta, de secretar general în cadrul U.A.T. reclamat. Anterior, reclamata ar fi emis Dispoziția nr. 28/04.02.2021, prin care petenta era mutată temporar pe postul de execuție consilier stare civilă și prelua atribuțiile de șef SVSU, în cadrul aparatului de specialitate al primarului. Această măsură și-a încheiat valabilitatea în data de 04.08.2021. În cadrul dispoziției, era precizat că preluarea atribuțiilor respective se realiza până la data soluționării abaterii disciplinare a petentei.

6. Astfel, petenta susține că în anii precedenți a beneficiat de evaluări profesionale bune, corespunzătoare modului în care și-a desfășurat activitatea în cadrul reclamatei. Petenta precizează că a contestat în instanță raportul de evaluare profesională din anul 2020,



constituind dosarul 537/89/2021 pe rolul Tribunalului Vaslui și, prin Sentința civilă nr. 10/CA/2022, i s-a dat câștig de cauză petentei.

7. Petenta clarifică împrejurarea care a determinat conflictul dintre părți. Astfel, aceasta susține că starea conflictuală a fost generată în urma refuzului petentei de a da aviz de legalitate unei dispoziții emise de primarul în funcție la acea dată. Prin aceea dispoziție, actualul primar îl numea pe fostul primar în funcția de administrator public al comunei. La acel moment, petenta susține că primarul i-a adus la cunostință acesteia că a fost deja semnat un contract de management cu respectivul. Petenta a analizat fișa postului acestuia din urmă, în noua sa calitate din cadrul Primăriei Vulturești, și a observat că una dintre atribuțiile pe care urma să le aibă era cea prin care era avizat să semneze, în lipsa primarului, diferite adeverințe. Cunoscând starea de incompatibilitate în care se afla fostul primar și obligațiile stabilite prin hotărârea judecătorească, petenta susține că s-a opus avizării acestei dispoziții de numire în funcție.

8. Petenta a contestat în instanță toate dispozițiile administrative ale reclamatei iar judecarea contestării Deciziei nr. 143/2021, cea care privește eliberarea sa din funcție, a fost suspendată până la soluționarea definitivă a dosarului nr. 537/89/2021 al Tribunalului Vaslui, având termen în luna martie 2023.

Susținerile reclamațiilor: -

IV. Cadrul legal aplicabil. Motivele de fapt și de drept

I. Constituția României

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. 41

(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.

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

Art. 2. (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. 6. Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența sa la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingeri, de sex sau orientarea sexuală, de vârstă sau de



apartenența sa la o categorie defavorizată.

Art. 7. Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:

- a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- e) aplicarea măsurilor disciplinare;
- f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

9. Potrivit dispozițiilor art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008, „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției”.

10. Colegiul director urmează să admită excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru aspectele care ar putea fi de natură penală sau ar putea fi analizate sub incidența codului penal, fapte care au un alt tip de răspundere agresivă fizică).

11. Pe fond, în strânsă legătură cu obiectul petiției și incidența acestuia la prevederile O.G. nr. 137/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. 137/2000.

12. Astfel, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură petenta a fost hărțuită sau discriminată de angajator, prin aplicarea unor măsuri administrative, mutarea temporară a acesteia, preluând atribuții și, ulterior, desfacerea contractului de muncă. 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 pe baza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

13. Prin urmare, Colegiul Director reține că, pentru ca o faptă să fie calificată drept faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

- ✓ Existența unui tratament diferențiat aplicat în situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.
- ✓ Existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare.
- ✓ Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

14. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ



la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță trebuie să fie corelat cu apartenența lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, respectiv art. 2 alin. 1 din O.G. 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.

15. 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. Ori, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai în baza apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie 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 Ordonanței 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.

16. În speța de față, Colegiul director reține că față de petenta, angajată a reclamatei, s-au întreprins anumite măsuri administrative, pe care aceasta le reclamă Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, catalogându-le ca fiind discriminatorii.

17. Colegiul director, pe baza documentelor depuse la dosar, reține faptul că petenta nu a indicat un criteriu de discriminare, așa cum prevede O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, în baza căruia s-au săvârșit presupusele fapte de discriminare. Totodată, Colegiul director reține că față de petentă s-au aplicat anumite măsuri administrative, inclusiv cele de cercetare disciplinară și desfacerea contractului de muncă, pe care petenta de altfel le-a contestat în fața instanțelor de judecată.

18. Coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea, astfel cum a fost formulată și definiția discriminării, prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat petentului și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

19. Astfel, în lipsa unui criteriu de discriminare, Colegiul director constată faptul că obiectul petiției nu intră sub incidența prevederilor O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, faptele sesizate fiind de competența instanțelor de judecată, reprezentând, mai degrabă, un litigiu de muncă care, de altfel, se află pe rolul Tribunalului Vaslui.

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

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare; lipsă criteriu.
2. O copie se va transmite părților

V. Modalitatea de plată a amenzii: -

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, 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 ședință:

ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru

BABUȘ Radu - Membru

BĂNICĂ Claudia Cerasela – Membru

DIACONU Adrian Nicolae - Membru

GRAMA Horia – Membru

OLTEANU Cătălina - Membru

RAIU Cătălin Valentin – Membru

SULIMAN Secyl - Membru

Redactată și motivată: HG/AB

Data redactării: 21.03.2023

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor Legii nr. 554/2004 și care nu este atacată în termenul legal, potrivit OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executiv.

