



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 19 din 22.01. 2025

**Dosar nr. 874/2022**

**Petiția nr. 8652/28.11.2022**

**Petentă: .....**

**Reclamați: .....** Facultatea de Științe Economice și Gestionarea  
Afacerilor (SEGA) –reclamat 1-R1

..... FSEGA – reclamat 2-R2

**Administrator financiar .....** FSEGA –reclamat 3- R3

**Obiect:** Petenta reclamă posibile fapte de discriminare și hărțuire săvârșite de superiorii ierarhici din cadrul Facultății de Științe Economice și Gestiunea Afacerilor – Universitatea Babeș-Bolyai.

**Numele, domiciliul sau reședința părților**

**Numele și domiciliul procedural ales al petentului**

1. ....

**Numele, domiciliul ales și sediul părții reclamate**

2. **Decan .....** cu adresa de comunicare a actelor de procedură la sediul FSEGA din Mun. Cluj- Napoca, str. Mihail Kogălniceanu, nr.1, județ Cluj

3. **Prodecan .....** cu adresa de comunicare a actelor de procedură la sediul FSEGA din Mun. Cluj- Napoca, str. Mihail Kogălniceanu, nr.1, județ Cluj

4. **Administrator financiar .....** cu adresa de comunicare a actelor de procedură la sediul FSEGA din Mun. Cluj- Napoca, str. Mihail Kogălniceanu, nr.1, județ Cluj

## II. Procedura de citare

5. Având în vedere prevederile art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată), Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a citat părțile.

6. Prin adresa nr. 161/10.01.2023 a fost citată petenta și prin aceeași adresă i s-a solicitat să își precizeze criteriul, în baza căruia s-a săvârșit presupusa faptă de discriminare, conform O.G. nr. 137/2000. Părțile au fost invitate la sediul CNCD în data de 31.01.2023.

7. Prin adresa nr. 161/10.01. 2023 au fost citate toate părțile reclamate.

8. Procedura de citare a fost legal îndeplinită.



### III. Susținerile părților

#### Susținerile petentei

9. Prin memoriul înaintat la CNCD și înregistrat sub nr. **8652/28.11.2022** petenta sesizează CNCD cu privire la presupuse fapte de discriminare și hărțuire săvârșite de către șefii ierarhici superiori.

10. În motivarea petiției, se precizează că petenta este angajată din anul 2007 și până la momentul depunerii plângerii la Facultatea de Științe Economice și Gestiunea Afacerilor – Universitatea Babeș-Bolyai în funcția de laborant 1.

11. Aceasta precizează în memoriu, că în luna octombrie 2020, în timpul concediului medical cauzat de infectarea cu COVID-19 a fost amenințată telefonic, în mod repetat, de către superiorii săi. Aceștia au condiționat revenirea sa la locul de muncă de prezentarea unui test PCR negativ, deși o astfel de obligație, în opinia petentei, nu era prevăzută de lege.

12. Petenta consideră că superiorii săi, în mod abuziv și ilegal, au insistat ca ea să respecte această cerință.

13. De asemenea, aceasta subliniază că decanul facultății a afirmat că, dacă aceasta nu își poate permite financiar testul PCR, îi va oferi banii necesari într-un plic, pe care îl va lăsa în cutia poștală de la blocul în care aceasta locuiește.

14. În urma presiunii psihice generate de amenințările repetate cu îngrădirea dreptului său la muncă, petenta a sesizat aceste abuzuri Rectorului Prof. univ. dr. .... În sesizare, petenta a relatat, că i se solicită un test PCR negativ la întoarcerea la muncă și a atașat o înregistrare audio cu decanul. Rectorul a afirmat inițial, că înregistrarea audio nu este clară, iar ulterior a șters mesajul transmis de petentă.

15. Petenta susține, că desi rectorul nu a recunoscut că a ascultat înregistrarea convorbirii dintre ea și domnul decan, a doua zi, a fost transmis un mail către toate structurile Universității, în care se preciza clar că, la întoarcerea la serviciu după îmbolnăvirea cu COVID-19, nu există obligația de a prezenta un test PCR negativ.

16. În urma acestui demers, situația petentei la locul de muncă s-a deteriorat, fiind supusă la presiuni psihologice, care au afectat starea sa de sănătate, manifestându-se prin tensiune arterială ridicată și vitiligo.

17. Activitatea profesională a petentei este strâns legată de orele de educație fizică și sport desfășurate de studenții facultății, pe care le supraveghează în sala de fitness din cadrul FSEGA, alături de cadrele didactice de la Facultatea de Educație Fizică și Sport. Funcția sa de laborant implică verificarea și supravegherea constantă a sălii de fitness pentru a asigura desfășurarea normală a orelor de educație fizică, respectarea normelor PSI și identificarea la timp a defectărilor sau neregulilor echipamentelor sportive.

18. Având în vedere atribuțiile de serviciu ale sale, petenta în data de 06.09.2021, i-a transmis un mail doamnei R3, solicitând să i se comunice demersurile necesare pentru pregătirea sălii de fitness din cadrul FSEGA înainte de începerea anului universitar 2021-2022, iar R3 a ignorat mail-ul trimis de petentă, deși aceasta evidențiasse punctual ce considera necesar pentru pregătirea sălii de fitness și ceruse un răspuns cu privire la propunerile făcute.

19. Petenta precizează că în luna noiembrie 2021, doamna R3 a obligat-o să își ia o zi de concediu pentru data de 29.11.2021, deși acea zi era declarată liberă prin Hotărârea de

Guvern din 26.11.2021. Conform deciziei rectorului Universității, timpul aferent acelei zile libere trebuia recuperat prin prelungirea programului, fără a fi necesară o zi de concediu, însă doamna R3 nu a respectat această decizie.

**20.** În data de 16.03.2022, în timp ce petenta semna condica de prezență, doamna R3 i-a prezentat fișa de evaluare a performanțelor profesionale. Observând că a fost evaluată cu calificativul „bine” (4,14 puncte) fără nicio justificare în rubrica de observații, petenta a refuzat să semneze fișa. În urma acestui refuz, doamna R3 a reacționat cu acuze, afirmând că petenta „nu face nimic de doi ani”, „că a stat degeaba” și „că refuză orice muncă”.

**21.** Petenta consideră că doamna R3 o disprețuiește și că, în opinia acesteia, funcția sa de laborant și-a pierdut utilitatea. Această percepție se datorează faptului că atribuțiile petentei presupuneau prezența fizică a studenților în sala de sport, iar pe durata cursurilor online, activitatea sa nu a mai putut fi desfășurată în același mod. În consecință, doamna R3 a tratat-o și a considerat-o pe petentă ca pe un «paria» al facultății.” Tocmai de aceea, șefa petentei, R3, i-a comunicat că la evaluarea din acel an a fost notată cu 4,14 puncte, bazându-se pe criteriul „volumul de muncă”, pe care aceasta l-ar fi avut, un criteriu, care în opinia petentei, nu există în Regulamentul de evaluare a performanțelor individuale ale personalului didactic auxiliar și nici în Fișa de evaluare.

**22.** Petenta precizează, că deși R3 a afirmat că petenta nu a muncit nimic în cei doi ani anteriori, aceasta întocmise zilnic rapoarte de activitate, pe care i le-a prezentat chiar în data de 16.03.2022, atunci când i-a fost înmănată fișa cu notarea de serviciu.

**23.** A doua zi, în data de 17.03.2022, din cauza umilinței și presiunii resimțite ca urmare a acuzațiilor primite, petenta susține că a suferit un puseu de tensiune, iar asistenta medicală a facultății a solicitat o ambulanță prin serviciul de urgență 112, petenta fiind ulterior transportată la Unitatea de Primiri Urgențe a Spitalului Militar.

**24.** În data de 23.03.2022, petenta a formulat o contestație împotriva Fișei de evaluare, primind un răspuns semnat în numele Rectorului UBB de către Prorectorul Conf. univ. dr. .... În opinia petentei, în acel răspuns, s-a reiterat, în mod abuziv, criteriul „volumul de muncă”. Tot atunci s-a menționat că petenta ar fi avut „nemulțumiri continue legate de trasarea altor sarcini. Petenta contestă această afirmație ca fiind neadevărată, precizând că singura acțiune întreprinsă de ea a fost trimiterea unui email către șefa sa, în aprilie 2021, pentru a evidenția munca depusă la secretariat.

**25.** În data de 21.04.2022, petenta a formulat o sesizare către Comisia de Etică a Universității. În aceasta, a reclamat faptele de abuz în serviciu comise în luna octombrie 2020 de părțile reclamate, respective R1, R2, R3., precum și faptele de hărțuire morală săvârșite de R3 pe parcursul celor doi ani de pandemie.

**26.** Pe 18.05.2022, petenta susține că i-a solicitat audiență domnului vicepreședinte Ombudsman ....., iar pe 24.05.2022 l-a întâlnit și i-a relatat faptele de abuz și hărțuire morală comise de conducerea Facultății și de șefa sa, R3, iar în data de 14.06.2022, a avut loc o mediere între petentă și R3 intermediată de domnul ..... pe care petenta a acceptat-o.

**27.** La recomandarea Ombudsmanului, petenta a cerut organigrama și regulamentul intern al FSEGA de la sindicatul UBB și Direcția Generală Administrativă, însă a fost informată că aceste documente nu există nici la nivelul Direcției.

**28.** Petenta subliniază că, la sesizarea formulată de ea, Comisia de Etică i-a dat o rezoluție după șapte luni, pe 19.11.2022, în urma unei noi solicitări de soluționare cerută de aceasta, solicitare care nu a fost înregistrată oficial.

**29.** Deși existau probe scrise și audio ce demonstau abuzurile și hărțuirea, comisia a decis că reclamațiile nu se susțin și nu a impus sancțiuni.

30. Prin adresa nr.1989/13.03.2023 și adresa nr.5477/20.07.2023, petenta își formulează opinia raportată la punctul de vedere formulat de partea reclamată.

### **Sușinerile părții reclamate**

31. Prin adresa nr. **675/30.01.2023** Universitatea Babeș Bolyai, în calitate de angajator reclamat alături de părțile reclamate R1,R2, R3 au formulat un punct de vedere referitor la plângere, solicitându-se totodată respingerea petiției.

32. În punctul de vedere formulat se specifică că Universitatea "Babeș-Bolyai" este o instituție de învățământ superior de stat care, în condițiile unei legislații specifice extrem de stricte, urmărește coroborarea creării unui mediu profesional competitiv cu necesitățile și bunăstarea tuturor angajaților, indiferent de categoria de personal - didactic, didactic auxiliar sau nedidactic - căreia îi aparțin și că pe fondul acestei strategii generale de resursă umană, instituția a încercat și a reușit să depășească perioada epidemică 2020-2022 fără un impact major asupra condițiilor de muncă și de remunerare ale personalului sau asupra activității studenților.

33. În acest context, spune universitatea, au fost luate măsuri generale și compartimentale, în acord cu prevederile legale aplicabile, cu nevoia de protejare a tuturor membrilor comunității universitare și cu specificul activităților. Prin asumarea răspunderii și soluții practice, niciun angajat al Universității "Babeș-Bolyai" nu a fost concediat datorită reducerii activității și nu a suferit de pe urma unor suspendări ale raporturilor juridice de muncă, salariații care derulau activități specifice bazelor sportive, sălilor de sport și spațiilor de alimentație publică au primit alte sarcini temporare pentru a evita sistarea sau suspendarea raporturilor de muncă. Pentru personalul care a derulat în continuare activitățile specifice au fost respectate normele generale de prevenire a îmbolnăvirilor.

34. Partea reclamată ridică excepția de tardivitate pentru capetele de cerere privind acțiuni și inacțiuni presupus discriminatoare, petrecute în octombrie 2020, septembrie 2021 și noiembrie 2021, întrucât consideră că sunt tardiv introduse, iar referitor la capetele de cerere privitoare la evaluarea performanțelor profesionale individuale și la rezoluția Comisiei de Etică, în opinia părții reclamate, în forma înaintată de petentă, capetele de cerere nu au un obiect determinat și nu precizează în ce ar putea consta discriminarea, ceea ce coincide practic cu lipsa de obiect.

35. Pe fond, partea reclamată susține că solicitările petentei sunt considerate nefondate, întrucât acțiunile și inacțiunile prezentate nu au implicat încălcarea principiului egalității de tratament. Petenta a invocat mai multe argumente care sunt apreciate de reclamată drept nefondate în legătură cu presupusa discriminare sau hărțuire raportată la activitatea sa profesională.

36. În opinia UBB, Administratorul, Prodecanul și Decanul Facultății de Științe Economice și Gestiunea Afacerilor (părțile reclamate de petentă) nu au interzis accesul petentei la locul de muncă în octombrie 2020. Dialogurile dintre superiori și petentă au avut scopul de a sublinia riscurile legate de răspândirea virusului în facultate. Oferta superiorilor de a suporta costurile testării nu constituie o formă de discriminare sau hărțuire, mai ales că solicitarea de plată a venit chiar din partea petentei.

37. Partea reclamată precizează că Universitatea nu a impus condiționarea revenirii din

izolare de prezentarea unui test negativ, inclusiv în cazul petentei. Pontajul acesteia pentru perioada respectivă include doar concediul de boală și prezențe, fără absențe nemotivate, demonstrând că accesul în instituție nu a fost interzis. De asemenea, discuțiile telefonice purtate cu superiorii, de natură colegială, nu pot fi considerate forme de discriminare.

**38.** Transmiterea unui mesaj profesional cu propuneri de activitate, cum este cel din 06.09.2021, care nu a primit răspuns din partea Administratorului Facultății, nu poate fi interpretată drept discriminare directă sau indirectă conform legislației în vigoare.

**39.** Argumentele petentei depășesc prevederile legale, în opinia părții reclamate, în sensul că nu sunt prezentate fapte care să susțină existența discriminării, ci doar o serie de relaționări profesionale fără justificări pentru calificarea lor drept discriminări.

#### **IV. Motivele de fapt și de drept**

##### **Cadrul legal aplicabil**

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

##### **Constituția României**

###### **Art. 1**

*„(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**

*„(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. 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. 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.”*

## **Convenția Europeană a Drepturilor Omului**

### **Art. 14 - Interzicerea discriminării**

*„Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”*

## **O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată**

### **Art. 2**

*„(1) În prezenta ordonanță, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau 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.”*

## **Ordinul nr. 27/2024 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor – publicat în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 120/12.02.2024**

### **Principiile de analiză**

**41.** În conformitate cu dispozițiile **art. 62** din **Ordinul nr. 27 din 7 februarie 2024** privind aprobarea Procedurii Interne de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, care prevăd „(1) Colegiul director se va pronunța cu prioritate asupra excepțiilor de procedură și de fond care nu mai implică analiza”, Colegiul urmează să se pronunțe cu prioritate asupra excepțiilor invocate.

**42.** De asemenea, **art. 24** și următoarele din Ordinul nr. 27 din 7 februarie 2024 privind aprobarea Procedurii Interne de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor stipulează:

**Art. 24.** - *Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.*

**Art. 25.** - *Șeful structurii asistență Colegiu director, prin consilierii/consilierii juridici desemnați în acest sens, precum și membrii Colegiului director pot invoca din oficiu excepția tardivității introducerii petiției când, în mod vădit, constată depășirea termenului de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care petentul ori persoana interesată putea să ia cunoștință de săvârșirea ei.*

**Art. 26.** - *Excepția de tardivitate a introducerii petiției poate fi invocată de reclamat sau de membrii Colegiului director în cursul soluționării petiției, sub condiția prevăzută la art. 27.*

**43.** Curtea Constituțională a statuat în mod constant 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*”.

44. Prin urmare, în ceea ce privește aspectele, care intră în sfera de competență a C.N.C.D., se poate vorbi de o posibilă discriminare directă, în condițiile în care 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**”.

### **Aplicarea principiilor la spetă**

45. În fapt, Colegiul director reține că prin petiția adresată Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), petenta reclamă posibile fapte de discriminare și hărțuire săvârșite de superiorii ierarhici din cadrul Facultății de Științe Economice și Gestiunea Afacerilor – Universitatea Babeș-Bolyai.

46. Colegiul reține că prin adresa nr. 161/10.01.2023 i s-a solicitat petentei să își precizeze criteriu în baza căruia s-a săvârșit presupusele fapte de discriminare și hărțuire.

47. În drept, potrivit dispozițiilor art. 62 alin 1 din Ordinul nr. 27 din 7 februarie 2024 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor, Colegiul urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepției invocate de partea reclamată prin punctul de vedere formulat, respectiv excepția tardivității și a excepției lipsei obiectului referitor la capetele de cerere privitoare la evaluarea performanțelor profesionale individuale și la rezoluția Comisiei de Etică.

48. Analizând faptele supuse atenției Colegiului director, acesta identifică faptul că petenta prezintă fapte petrecute în octombrie 2020, septembrie 2021 și noiembrie 2021, fapte săvârșite înainte datei de 28.11.2022.

49. Astfel, în raport cu aceste observații de fapt, coroborat prevederilor art. 20 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director reține că „(1) *Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei*”. Corelativ circumstanțierii faptelor de discriminare *ratione temporis*, termenul prevăzut în art. 20 alin. (1) este un termen de decădere, reprezentând intervalul de timp înăuntrul căruia trebuie îndeplinit actul de sesizare al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la săvârșirea unor fapte sau acte de discriminare. Din interpretarea alin. (1) al art. 20 Colegiul director reține că legiuitorul a instituit un termen legal, circumscris unui interval determinat de timp, în speță, de un an de zile, care începe să curgă de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință petenta de săvârșirea ei, constituind astfel un termen peremptoriu.

50. Față de aspectele reținute mai sus, coroborat cu fapte petrecute în octombrie 2020, septembrie 2021 și noiembrie 2021, fapte săvârșite înainte de depunerea petiției la CNCD în data de 28.11.2022, Colegiul director constată că aceste fapte exced termenului de 1 an prevăzut de O.G. nr. 137/2000.

51. Referitor la capătul de cerere privitoare la evaluarea performanțelor profesionale

individuale și la rezoluția Comisiei de Etică, despre care partea reclamată consideră că în forma înaintată de petentă nu are un obiect determinat și nu precizează în ce ar putea consta discriminarea, ceea ce coincide practic cu lipsa de obiect, Colegiul director respinge această excepție de lipsă obiect ridicată de partea reclamată.

**52.** Coroborat actului normativ, care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură, în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, 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 O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

**53.** Analizând faptele sesizate în petiție, Colegiul director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, *„trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă”*.

**54.** Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază **un criteriu**, dintre cele prevăzute în lege și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 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 datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

**55.** Colegiul director reiterează că un aspect definitoriu al discriminării îl constituie **criteriul interzis** de legiuitorul național prin art. 2 alin. (1). În acest sens Colegiul Director reține că acesta nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare („rasă,

naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată”), criteriile expresis verbis enumerate de lege fiind completate cu sintagma „sau orice alt criteriu”, ceea ce, practic, oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare.

**56.** 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.

**57.** Astfel, 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 analoge 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;

**58.** Conform cauzisticii CEDO, criteriile trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (*Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei*, 7 decembrie 1976, §56). „Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva aceluia 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).

**59.** Chiar și în ipoteza în care criteriul invocat ar putea fi încadrat în categoria “orice alt criteriu”, acesta trebuie să reprezinte o caracteristică specifică a persoanei care se consideră discriminată, caracteristică care să aibă un caracter inalterabil (*ex. gen, culoarea pielii, vârsta, dizabilitatea, boală cronică etc.*) și deci care nu poate fi schimbată prin voința individului, sau care să aibă un caracter identitar, care să fie parte a identității individului (*ex. religie, convingeri, etc.*), într-un mod similar criteriilor protejate de lege.

**60.** Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării astfel cum este definit în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale ipso facto, ca circumstanță concretizată, materializată, constituind însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. 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.

**61.** Analizând speța de față, Colegiul director având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, constată că petenta, deși i s-a solicitat să își precizeze criteriul care a stat la baza faptelor de discriminare, aceasta nu a indicat un criteriu, pe baza căruia a fost discriminată și hărțuită de partea reclamată.

**62.** De asemenea, Colegiul director reține, că, deși petenta a invocat diferite nemulțumiri legate de relațiile de muncă, aceasta nu a demonstrat existența unei legături de cauzalitate între tratamentul reclamat și un criteriu protejat de lege (precum sexul, vârsta, religia, apartenența la o categorie defavorizată etc.).

**63.** Având în vedere că petentă nu a indicat criteriu interzis de legiuitor, în accepțiunea art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000, Colegiul director constată că nu se poate reține existența unor fapte de discriminare în lipsa unui criteriu de discriminare, care reprezintă un element fundamental pentru ca o faptă să poată fi calificată ca fiind discriminatorie. Or, astfel cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție „O.G. nr. 137/2000 analizează fapte de discriminare care prin criteriile mai sus anunțate n.n. art. 2 alin. (1)) se diferențiază de fapte care sunt de natură să producă aceleași consecințe, dar intră sub incidența altor acte normative”<sup>1</sup>.

**64.** În consecință, Colegiul director constată 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 direct petentei, în raport cu persoane aflate în situații analoge, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său neputând fi reținut un criteriu de discriminare. Lipsa unui element constitutiv al faptei de discriminare duce în mod direct la inexistența acestei fapte, conform OG 137/2000. Atâta timp cât petenta nu a invocat niciun CRITERIU pentru care, în opinia sa, a fost discriminată, nu se poate vorbi de o posibilă discriminare dat fiind faptul că o discriminare intervine doar în ipoteza în care o persoană este tratată în mod nefavorabil, prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aliate într-o situație similară, dacă motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „criteriu protejat”, în lipsa unui criteriu de discriminare, nu poate lua naștere nicio acțiune de discriminare/ faptă de discriminare.

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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință,

### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

**1. Admiterea excepției tardivității** pentru faptele petrecute în octombrie 2020, septembrie 2021 și noiembrie 2021, fapte săvârșite înaintea datei de 28.11.2022, conform art. 24-26 din Procedura internă se soluționare a petițiilor și sesizărilor.

2. **Respingerea excepției lipsei obiectului** raportat la evaluarea performanțelor profesionale individuale și la rezoluția Comisiei de Etică
3. **Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare**, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată - *lipsă criteriu*;
4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

#### **VI. Modalitatea de plată a amenzii**

Nu este cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

**Membrii Colegiului director prezenți la ședință:**

**ASZTALOS CSABA FERENC – Membru**

**BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA – Membru**

**DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru**

**GRAMA HORIA – Membru**

**JURA CRISTIAN – Membru**

**MOȚA MARIA – Membru**

**OLTEANU CĂTĂLINA – Membru**

**STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru**

**RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru**

**SĂVULESCU RADU COSMIN– Membru**

*Data redactării: 17.03.20245  
Redactată și motivată A.P.*

**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.