



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 64 din 26.02.2025

Dosar nr: 14/2023

Petiția nr: 130/09.01.2023

Petent:

**Reclamat: Ministerul Transporturilor și Infrastructurii (Reclamat 1)
..... (Reclamat 2)**

Obiect: petentul reclamă condiționarea acordării concediului de odihnă prin desemnarea a două persoane înlocuitoare.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1. cu domiciliul în Com., sat, str., Jud., email:@yahoo.com

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. Ministerul Transporturilor și Infrastructurii cu sediul în București, Sector1, Str. Dinicu Golescu nr. 38

3. cu adresa de comunicare a actelor de procedură la Ministerul Transporturilor și Infrastructurii cu sediul în București, Sector1, Str. Dinicu Golescu nr. 38

II. Procedura de citare a părților

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

5. Prin adresa nr. 130/19.01.2023 a fost citat petentul iar prin adresa nr. 520/19.01.2023 au fost citate părțile reclamate, părțile fiind invitate la ședința de audieri din data de 20.02.2023 (filele 5-10 la dosar). Părțile nu s-au prezentat la audieri.

6. Partea reclamată 2 a comunicat la dosar un punct de vedere însoțit de înscrisuri, la data de 14.02.2023 (filele 11-22 la dosar).

7. Partea reclamată 1 a comunicat la dosar un punct de vedere însoțit de înscrisuri, la data de 14.02.2023 (filele 23-45 la dosar).

8. S-au comunicat petentului punctele de vedere al părților reclamate și înscrisurile transmise de acestea la dosar, prin adresa nr. 4060/29.05.2023, acordându-se petentului un termen pentru depunerea de note/concluzii scrise (fila 51 la dosar).

9. Petentul a comunicat note scrise și alte înscrisuri la dosar privind ultimele mențiuni (filele 52-57 la dosar).

10. Procedură legal îndeplinită.



III. Susținerea părților

Susținerea petentului

11. Petentul sesizează Consiliul cu privire la o posibilă faptă de discriminare, arătând că este supus unei forme de abuz și discriminare la locul de muncă, din partea managerului în cadrul instituției la care lucrează.

12. Se arată că în data de 15.12.2022 petentul a depus o cerere pentru 4 zile de concediu de odihnă pentru perioada 27-30.12.2022, alegând ca înlocuitor pentru această perioadă o colegă consilier juridic debutant din cadrul Direcției avizare - Compartimentul contracte și avizare externă, care a semnat cererea. Cu precizarea că Direcția avizare are în componență un serviciu și acest compartiment în care doar petentul și colega lui își desfășoară activitatea în calitate de consilieri juridici.

13. În aceeași zi secretara direcției i-a adus petentului cererea înapoi, neaprobată, purtând rezoluția: *“Având în vedere că în această perioadă volumul de lucru al Compartimentului contracte și avizare externă este mai voluminos și, totodată, ținând cont că persoana înlocuitoare este consilier juridic debutant, vă rog să identificați încă o persoană care să vă înlocuiască în această perioadă”*.

14. Petentul precizează că nu are cunoștință despre vreo prevedere legală care să nu permită unui consilier juridic debutant să țină locul unui coleg din cadrul aceleiași structuri în cazul în care acesta dorește să-și ia un număr de zile de concediu, cu atât mai mult cu cât, în acea structură, nu există decât doi consilieri juridici iar consilierul juridic debutant are, la rândul lui, un îndrumător, care îl poate ajuta în caz de nevoie. Consilierii juridici nu au în fișa postului atribuția de a-i ține locul unui coleg împreună cu un alt consilier juridic.

15. De asemenea, petentul arată că în perioada 27-30.12.2022 a expertizat juridic un contract subsecvent, trei acte adiționale prin care se prelungea durata a două contracte până la data de 31.01.2023 și era în așteptarea punctelor de vedere de la 4 direcții de specialitate, la un proiect de act normativ.

16. Mai arată petentul că, în data de 13.09.2022, directorul departamentului (reclamata 2 din prezenta cauză) a emis o decizie prin care a dispus ca angajatul să efectueze anumite activități pe care acesta nu voia să le îndeplinească pe motiv că nu le avea prevăzute în fișa postului. Decizia a fost emisă ca urmare a faptului că angajatul a adus la cunoștința directorului că nu va mai desfășura activitatea ce urma să fie instituită în sarcina lui, și nu va mai efectua anumite activități pe care nu le avea prevăzute în fișa postului. Această faptă a avut ca efect crearea unei defavorizări nejustificate a petentului.

17. Petentul arată că a înțeles să dea în judecată Ministerul Transporturilor și Infrastructurii legat de anumite sporuri pe care directorul le-a acordat după bunul plac, fiindu-i adus la cunoștință faptul că va întreprinde acest demers.

18. În concluzie, petentul consideră că faptele descrise se încadrează în prevederile art. 2 alin. (1) și alin. (4) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, apreciind că dreptul încălcat prin acest refuz este dreptul la concediu de odihnă. Se solicită ca, pe lângă constatarea faptei de discriminare și aplicarea amenzii contravenționale, să se dispună obligarea părții reclamate la comunicarea către toți colegii, pe adresele de poștă electronică, un rezumat al hotărârii.

19. În susținerea celor menționate în petiție, s-au atașat la dosar următoarele înscrisuri: cererea de concediu a petentului, decizia directorului direcției nr. 9/13.09.2022, scrisoarea electronică transmisă în data de 15.09.2022.



20.În concluziile scrise formulate ulterior primirii punctelor de vedere depuse de părțile reclamate, petentul arată, referitor la apărările formulate de reclamată în ceea ce privește cererea de concediu, că nu este vorba de susținerea sa privind cererea pentru efectuarea unui număr de 4 zile din concediul de odihnă, ci de o realitate dovedită prin înscrisul depus. Reclamata afirmă că au fost o serie de motive obiective de natură a justifica măsura dispusă, dar nu arată care sunt prevederile legale care o îndrituiesc să ia astfel de măsuri.

21.Potentul apreciază că reclamata nu arată care este prevederea legală care interzice sau limitează posibilitatea ca un consilier juridic debutant să țină locul unui consilier juridic superior când acesta vrea să plece în concediu. Nu sunt arătate prevederile legale în baza cărora directorul poate să ia anumite măsuri restrictive împotriva unora și, în același timp, să permită altora ceea ce le-a interzis primilor.

22.Referitor la faptul că nu a adus la cunoștință *nominalizarea celei de-a doua persoane care să îl înlocuiască*, petentul arată că el putea doar să roage anumiți colegi să-i treacă pe cererea de concediu pentru a-i ține locul, în timp ce reclamata, în calitatea sa de director și, implicit, manager al direcției, putea să nominalizeze încă o persoană.

23.Referitor la faptul că petentul nu figura în programarea concediului la acea dată, acesta apreciază că reclamata ar fi trebuit să arate că ceilalți angajați cărora le-a aprobat concediul de odihnă în perioada respectivă erau programați în acea perioadă și doar el nu era programat, ori să comunice o dovadă cu numărul persoanelor care și-au luat tot concediul până la acea dată. Potentul arată că ultimele 5 zile din concediul de odihnă pe anul 2022 le-a luat în perioada 15-19.05.2023 (data la care trebuia să efectueze și 10 zile din concediul pe anul 2023, conform planificării).

24.Referitor la apărările formulate de reclamată în ceea ce privește decizia emisă, petentul consideră că susținerile acesteia potrivit cărora decizia nu l-ar fi vizat pe el nu este susținută de probe. În art. 1 al deciziei se arată clar că se adresează consilierilor juridici din cadrul Direcției avizare, și nu consilierilor juridici din cadrul Serviciului avizare internă și promovare acte normative. Atât petentul cât și colega lui din cadrul compartimentului, persoană care trebuia să-i țină locul în concediu, au primit această decizie.

25.Referitor la susținerea reclamatei potrivit căreia decizia nr. 09/13.09.2022 este emisă în conformitate cu prevederile art. 181, secțiunea 20.0 din ROF, petentul învederează faptul că în regulament nu este prevăzut faptul că directorul unei direcții poate emite decizii, ci este prevăzut că în cazul Direcției avizare, directorul emite dispoziții. Art. 181 din ROF nu are nicio legătură cu secțiunea 20.0 și, implicit, nicio legătură cu serviciul sau compartimentul care compune direcția.

26.În ceea ce privește afirmația că persoana reclamată acordă sporuri după „bunul plac”, petentul apreciază că atitudinea reclamatei față de el poate avea legătură și cu faptul că acesta a dat ministerul în judecată. În acest context, arată că la propunerea reclamatei, în calitate de director al Direcției avizare, un alt consilier juridic debutant poate primi un spor pe PNRR în locul unui consilier juridic superior, dar alt consilier juridic debutant nu poate ține locul pentru plecarea în concediu a unui consilier juridic superior.

27.În susținerea celor menționate, petentul a depus la dosar înscrisuri constând în: scrisoarea electronică primită de la secretariatul direcției, împreună cu atașamentul „tabel agenda lucru”, extras din ROF (filele 56-57 la dosar).



Susținerea părților reclamate

Susținerea Reclamat 1

28. În punctul de vedere transmis la dosar, partea reclamată apreciază că aspectele sesizate de petent nu întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare.

29. Referitor la susținerea petentului privind depunerea cererii de concediu pentru perioada 27-30.12.2022, neaprobată și pe care a fost pusă rezoluția: „*Având în vedere că în această perioadă volumul de lucru al Compartimentului contracte și avizare externă este mai voluminos și, totodată, ținând cont că persoana înlocuitoare este consilier juridic debutant, vă rog să identificați încă o persoană care să vă înlocuiască în această perioadă*”, reclamata consideră că petentului nu i s-a încălcat dreptul la concediu de odihnă.

30. Reclamata apreciază că rezoluția de pe cererea de concediu a petentului nu este de natură a afecta/îngrădi dreptul la efectuarea concediului legal de odihnă, ci indică motive obiective/rezonabile pentru asigurarea bunei desfășurări și a continuității activității specifice Direcției avizare. Perioada pentru care petentul a solicitat concediu de odihnă nu figurează în programarea concediului pe anul 2022, iar persoana desemnată ca înlocuitor are calitatea/funcția de consilier juridic debutant și se află în perioada de stagiu în care activitatea îi este supravegheată de către un îndrumător. Petentul nu a adus la cunoștința directorului Direcției avizare faptul că nu a reușit să mai nominalizeze încă o persoană care să îl înlocuiască în perioada pentru care a solicitat concediu de odihnă.

31. În ceea ce privește susținerea petentului că în data de 13.09.2022 directorul Direcției avizare a emis o decizie potrivit căreia ar fi fost pus să efectueze anumite activități care nu erau incluse în fișa postului, și care ar fi condus la crearea unei defavorizări nejustificate, reclamata arată că aceasta este vădit neîntemeiată. Decizia este emisă în conformitate cu Regulamentul de organizare și funcționare a Ministerului Transporturilor și Infrastructurii, aprobat prin Ordinul ministrului transporturilor și infrastructurii nr. 1194/28.06.2022 (art. 181, secțiunea 20.2) și vizează consilierii juridici din cadrul Direcției avizare încadrați la Serviciul avizare internă și promovare acte normative, iar nu la Compartimentul contracte și avizare externă, unde este încadrat petentul. De asemenea, decizia nu a produs niciun efect juridic în ceea ce îl privește pe petent, acesta nefiind trecut în tabelul în care figurează consilierii juridici care au, conform fișei postului, atribuții referitoare la pregătirea mapei pentru ședințele de guvern.

32. Cu privire la afirmația petentului referitoare la acordarea unor sporuri de către directorul direcției „după bunul plac”, reclamata apreciază că aceasta are un caracter pur speculativ, reprezintă doar o interpretare personală a condițiilor legale în care se acordă sporurile la nivelul Ministerului Transporturilor și Infrastructurii, petentul neinvocând niciun argument de fapt sau de drept în susținerea propriilor afirmații.

33. Reclamata arată că petentul nu a invocat incidența vreunui dintre criteriile de discriminare prevăzute la art. 2 alin. 1 și nici nu poate fi vorba de aplicarea unui tratament privilegiat sau discriminatoriu cu raportare la persoane aflate în situații comparabile.

34. În concluzie, reclamata apreciază că faptele invocate în sesizare nu constituie fapte de discriminare având în vedere că discriminarea presupune aplicarea unui tratament diferit persoanelor aflate în situații comparabile, tratament ce are la bază unul din criteriile prevăzute la art.2 alin. 1 de OG nr.137/2000. Nu se poate reține nici că i s-ar fi aplicat petentului un tratament discriminatoriu față de alte persoane angajate în cadrul aceleiași instituții, tratament care să fi avut ca scop/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.

35. Reclamata solicită să se constate că în cauză nu sunt întrunite elementele constitutive ale faptei de discriminare, în acord cu definiția juridică a discriminării așa cum este prevăzută în art. 2 alin. (1) din OG nr. 137/2000 republicată. Se solicită respingerea petiției ca neîntemeiată.

36. În susținerea celor menționate, reclamata a depus la dosar următoarele înscrisuri: programarea concediului de odihnă pe anul 2022, adresa din 03.10.2022 reprezentând program de stagiu al consilierului juridic debutant, persoana nominalizată înlocuitor de petent, decizia nr. 09/13.09.2022, tabel cu persoanele din cadrul direcției care asigură, prin rotație, pregătirea ședințelor de guvern, extras din Regulamentul de organizare și funcționare al Ministerului Transporturilor și Infrastructurii privind atribuțiile specifice Serviciului avizare internă și promovare acte normative și ale Compartimentului contracte și avizare externă, unde este încadrat petentul (filele 26-45 la dosar).

Susținerile Reclamatei 2

37. În punctul de vedere transmis la dosar, partea reclamată arată că aspectele sesizate de petent nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare.

38. Referitor la situația de fapt invocată de petent privind cererea de concediu legal de odihnă depusă la secretariatul Direcției avizare, care nu i-a fost aprobată și pe care a fost pusă o rezoluție, reclamata arată că această rezoluție a fost interpretată de petent într-o manieră pur subiectivă, ca fiind un refuz de a i se acorda dreptul la concediul de odihnă.

Rezoluția de pe cererea de concediu a petentului nu a fost pusă cu intenția de a nu i se acorda dreptul la efectuarea concediului legal de odihnă, ci dimpotrivă, prin indicarea compartimentului în care este încadrat petentul și calitatea de consilier juridic debutant a persoanei desemnate ca înlocuitor, aceasta având un caracter rezonabil, scopul urmărit fiind unul legitim și anume asigurarea bunei desfășurări și a continuității activităților specifice Direcției avizare.

39. Reclamata arată că persoana desemnată de petent ca înlocuitor pe cererea de concediu are calitatea de consilier juridic debutant și se află în perioadă de stagiu, activitatea sa fiind supravegheată de un îndrumător, aspect de natură să justifice caracterul rezonabil al rezoluției. Mai mult, petentul nu a adus la cunoștința directorului faptul că nu a reușit să mai nominalizeze încă o persoană care să îl înlocuiască în perioada pentru care a solicitat concediul de odihnă. Se precizează și faptul că perioada pentru care petentul a solicitat concediu de odihnă (27-30.12.2022) nu figurează în programarea concediului de odihnă pe anul 2022.

40. Cu privire la decizia emisă în data de 13.09.2022, prin care petentul ar fi fost pus să efectueze anumite activități care nu erau inserate în fișa postului, fapt care ar fi condus la crearea unei defavorizări nejustificate a acestuia, reclamata arată că petentul nu a fost vizat de cele dispuse prin decizie. Totodată, se reține și faptul că salariatul i-a adus la cunoștință că nu îndeplinește alte sarcini decât cele trecute în fișa postului, aspect necontestat de reclamată în calitate de director. În aceste condiții, petentul apreciază, într-o manieră personală, pur subiectivă, faptul că prin emiterea deciziei a fi fost defavorizat în mod nejustificat.

41. Petenta consideră că afirmațiile petentului sunt vădit neîntemeiate arătând că decizia nr. 09/13.09.2022 este emisă în conformitate cu Regulamentul de organizare și funcționare a Ministerului Transporturilor și Infrastructurii, aprobat prin Ordinul ministrului transporturilor și infrastructurii nr. 1194/28.06.2022 (art. 181, secțiunea 20.2) și vizează consilierii juridici din cadrul Direcției avizare încadrați la Serviciul avizare internă și promovare acte normative, iar nu la Compartimentul contracte și avizare externă, unde este încadrat petentul. În dovedirea celor



menționate, Secțiunea a 20-a din ROF-ul MTI, de unde rezultă care sunt atribuțiile specifice Serviciului avizare internă și promovare acte normative și Compartimentului contracte și avizare externă. Subliniază reclamata că decizia nr. 09/13.09.2022 nu a produs niciun efect juridic în ceea ce îl privește pe petent, acesta nefiind trecut în tabelul în care figurează consilierii juridici care au, conform fișei postului, atribuții referitoare la pregătirea mapei pentru ședințele de guvern.

42. Reclamata apreciază că afirmația petentului referitoare la acordarea unor sporuri „după bunul plac” al directorului are un caracter pur speculativ, nereprezentând nimic altceva decât o interpretare personală a condițiilor legale în care se acordă sporurile la nivelul Ministerului Transporturilor și Infrastructurii. În condițiile în care petentul nu invocă niciun argument de fapt sau de drept în sprijinul afirmației sale, se apreciază că aceasta este vădit neîntemeiată.

43. În continuarea expunerii, reclamata arată că aspectele invocate de petent nu întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare în sensul prevederilor OG nr. 137/2000 deoarece petentul nu a invocat incidența vreunui din criteriile de discriminare prevăzute la art. 2 alin. (1) și nici nu a făcut referire la persoane aflate în situații comparabile dar care au fost tratate în mod diferit. În lipsa unui criteriu de discriminare și a unui tratament diferențiat al unor situații comparabile, rezultă că nu sunt îndeplinite elementele constitutive ale faptei de discriminare.

44. În concluzie, reclamata apreciază că aspectele sesizate de petent nu constituie fapte de discriminare în sensul prevederilor art. 2 alin. (1) din OG nr. 137/2000, nefiind încălcat principiul nediscriminării și solicită respingerea petiției.

45. În susținerea celor menționate, reclamata a depus la dosar următoarele înscrisuri: programarea concediului de odihnă pe anul 2022, program de stagiu al consilierului juridic debutant, decizia nr. 09/13.09.2022, tabel cu persoanele din cadrul direcției care asigură, prin rotație, pregătirea ședințelor de guvern, extras din Regulamentul de organizare și funcționare a Ministerului Transporturilor și Infrastructurii privind atribuțiile specifice Serviciului avizare internă și promovare acte normative și ale Compartimentului contracte și avizare externă, unde este încadrat petentul (filele 13-21 la dosar).

IV. Cadrul legal aplicabil. Drept național și internațional aplicabil/ jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Legislația internă

Constituția României

Art. 4 alin. (2) – Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni

„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. 41 – Munca și protecția socială a muncii:

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

(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege.”

OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată

Art. 2

„(1) Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”

Art. 2 alin (5)

„Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv.

(5¹) „Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

1. conduită ostilă sau nedorită;
2. comentarii verbale;
3. acțiuni sau gesturi.

(5²) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.”

Art. 20

(6) „Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”

Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii, republicată

Art. 3. Alin. (1)

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

Legislație internațională

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.”

Protocolul nr. 12 la Convenția europeană a drepturilor omului

Art. 1 – Interzicerea generală a discriminării

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

Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale

Art. 6 pct. 1

„Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept.”

Directiva 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă

Art. 1 Obiectivul

„Prezenta directivă are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament.”

Principiile de analiză

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

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

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”² în această situație.

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.

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.”³

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

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

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

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

Discriminarea directă

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".

Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele **condiții**:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile;
- în cazul criteriului de vârstă: tratamentul diferențiat nu este justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop sunt adecvate și necesare – justificarea obiectivă se aplică doar în cazul criteriului vârstei.

46. Potrivit art. 2 alin.1 din OG nr. 137/2000 republicată, pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile;
- 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.

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



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

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

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

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

52. Potrivit jurisprudenței sale, Curtea Europeană a Drepturilor Omului, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că discriminarea presupune tratarea diferită, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, a unor persoane aflate în situații relativ similare (*a se vedea cauza Orsus și alții v. Croația, hotărârea din 16.03.2010, precum și cauza Willis v. Marea Britanie, nr. 36042/97, § 48, ECHR 2002 IV*). Existența unei astfel de justificări trebuie evaluată în raport cu scopul și efectele măsurii în cauză, având în vedere principiile care prevalează în general în societățile democratice. O diferență de tratament în exercitarea unui drept consacrat în Convenție nu trebuie să urmărească doar un scop legitim; Articolul 14 este, de asemenea, încălcat atunci când se stabilește în mod clar că nu există o relație rezonabilă de proporționalitate între mijloacele folosite și scopul urmărit. Articolul 14 nu împiedică o diferență de tratament dacă se bazează pe o evaluare obiectivă a circumstanțelor de fapt esențial diferite și dacă, pe baza interesului public, stabilește un echilibru echitabil între protecția intereselor comunitate și respectarea drepturilor și libertăților garantate de Convenție. Articolul 14 nu interzice ca Statele membre să trateze diferit grupuri de persoane cu scopul de a corecta „*inegalități de fapt*” între acestea. Într-adevăr, în anumite situații, eșecul, în sine, de a încerca corectarea inegalităților prin tratament diferit, poate da naștere unei încălcări a Articolului 14 (*a se vedea în acest sens cauza “relating to certain aspects of the laws on the use of languages in education in Belgium”, § 10; cauza Thlimmenos v. Grecia, no. 34369/97 și altele*). Statele contractante dispun de o marjă de apreciere pentru a analiza dacă și în ce condiții diferențele aplicate unor situații similare justifică un tratament diferit. CEDO a acceptat că o politică generală sau o măsură care are un efect disproporționat asupra unui grup particular de persoane poate fi considerată discriminatorie indiferent de faptul că aceasta nu a vizat în mod specific acel grup de persoane. De asemenea, Curtea a statuat că discriminarea potențial contrară Convenției poate rezulta dintr-o situație de facto (*cauza Zarb Adami v. Malta, no. 17209/02, § 76*).

53. Conform legislației în materie de nediscriminare din România, un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis de legiuitorul național prin art. 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000 („*rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată*”), „sau orice alt criteriu” – sintagmă care oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definit în art. 2, trebuie interpretat în sensul existenței sale ipso facto, ca circumstanță concretizată, materializată, constituind însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis de lege.

54. Discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis invocat de petent, care constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

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

56. Hărțuirea 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 a prevederilor *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. În materia legislației nediscriminare, astfel cum este transpus aquis-ul communautaire, pentru a ne găsi în situația unei fapte de hărțuire este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive acesteia.

58. Astfel, **hărțuirea** reprezintă:

- manifestarea *oricărui comportament*,
- pe baza unuia dintre *criteriile* prevăzute de lege,
- care „*duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv*”.

59. Sintagma „*orice comportament*” 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 sub forma unor afirmații exprimate prin cuvinte, verbal sau în scris, gesturi, acte sau fapte etc. Acest element constitutiv al hărțuirii permite reținerea acelor comportamente care, chiar dacă nu au fost săvârșite cu intenție, produc efectul de realizare al unui cadru definit ca „*intimidant, ostil, degradant ori ofensiv*”.

60. „Interpretarea noțiunii de „hărțuire”⁴ poate fi găsită în jurisprudența Tribunalului Funcției Publice a Uniunii Europene (TFP)⁵, responsabil pentru soluționarea litigiilor care implică funcția publică a Uniunii Europene în primă instanță. TFP a explicat că, pentru ca un comportament să fie considerat hărțuire, acesta trebuie să fie perceput ca excesiv și criticabil pentru un observator rezonabil de sensibilitate normală aflat într-o situație identică. De asemenea, referindu-se la definiția „hărțuirii” prevăzută în Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă (2000/78/CE), TFP a subliniat că din condiția „are ca obiectiv sau ca efect lezarea demnității unei persoane” rezultă că hărțuitorul nu trebuie să aibă intenția de a discredita victima sau de a afecta în mod deliberat condițiile de muncă ale acesteia. Este suficient ca astfel de comportamente condamnabile, cu condiția să fie comise intenționat, să fi dus în mod obiectiv la astfel de consecințe. (...) În conformitate cu definiția hărțuirii, nu este nevoie de un termen de comparație pentru a demonstra un astfel de comportament. Acest lucru reflectă, în esență, faptul că hărțuirea este greșită din cauza formei pe care o îmbracă (abuz verbal, nonverbal, fizic) și a efectului potențial pe care l-ar putea avea (încălcarea demnității umane). (pag. 72)”

61. În cauza S. Coleman v. Attridge Law, Steve Law și în cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryin NV, Curtea Europeană de Justiție a statuat că aceleași reguli privind sarcina probei se aplică și hărțuirii, de vreme ce aceasta reprezintă o formă de discriminare. Curtea Europeană de Justiție a arătat că, potrivit principiului inversării sarcinii probei, revine reclamantului sarcina de a stabili, în fața instanței naționale, o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe pe baza unuia dintre criteriile interzise (*n.n. în cauza Coleman o discriminare pe criteriul de dizabilitate, în cauza Centrum o discriminare pe criteriu de origine rasială sau etnică*). Adaptarea normelor privind sarcina probei se impune de îndată ce există o prezumție de discriminare. În cazul în care reclamantul ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe împotriva sa, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină pârâților din acțiunea principală, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, pârâții menționați ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe unul din motivele interzise (*a se vedea Curtea Europeană de Justiție, cauza S. Coleman, ECJ, C-303/06, hotărârea din 17 iulie 2008, cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryin NV, C-54/07, hotărârea din 10 iulie 2008*).

Aplicarea principiilor la speță. Motivele de fapt și de drept

62. În fapt, Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării este chemat să analizeze și să se pronunțe asupra caracterului potențial discriminatoriu al tratamentului aplicat asupra petentului, care invocă vătămarea drepturilor sale printr-o inegalitate de tratament și acțiuni de hărțuire la care a fost supus la locul de muncă, în timpul activității desfășurate în cadrul instituției angajatoare.

63. În drept, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor OG nr. 137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru

⁴ Manual de drept European privind nediscriminarea, ediția 2018

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_ro.pdf

⁵ Civil Service Tribunal a fost o instanță specializată din cadrul Curții de Justiție a Uniunii Europene. A fost înființată la 2 decembrie 2005. A încetat să mai existe la 1 septembrie 2016

Combaterea Discriminării. Astfel, Colegiul director analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă 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 constitutive ale 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.

64. Reținând, în coroborare cu speța dedusă spre soluționare, definiția discriminării astfel cum este reglementată de articolul 2, alin. 1 din OG nr. 137/2000, Colegiul director se raportează, în ceea ce privește analiza unui act/a unei fapte care încalcă dreptul la un tratament egal, la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din OG nr. 137/2000. Astfel, 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.

65. Astfel, Colegiul director analizează dacă obiectul unei petiții întrunește elementele art. 2 al OG nr. 137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu, unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire sau preferință și care, circumstanțiat la situația petentului, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoage sau comparabile, din cauza unor criterii determinate și care are ca scop sau 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.

66. Examinând conținutul petiției și legislația în vigoare, Colegiul director constată că petentul a sesizat Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu o potențială faptă de discriminare săvârșită de șeful ierarhic superior, constând în acțiuni de hărțuire la locul de muncă, urmând a analiza modul în care i-au fost îngrădite petentului anumite drepturi în desfășurarea activității, prin dispunerea unor activități de serviciu care nu erau prevăzute în fișa postului, precum și prin refuzul efectuării concediului de odihnă solicitat.

67. Prin raportare la prevederile textului legal, o faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ următoarele condiții:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile);
- existența unui criteriu de discriminare;
- tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;
- tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim iar metodele utilizate în vederea atingerii acestui scop, să nu fie adecvate și necesare.

68. În analiza prezentei cauzei, Colegiul director concluzionează că, în conformitate cu definiția legală, discriminarea reprezintă o diferențiere bazată pe un criteriu care atinge un drept fără să existe o justificare obiectivă, urmând a analiza dacă faptele prezentate în petiție, întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, astfel cum sunt ele prevăzute în mod expres de dispozițiile art. 2 alin. (1) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

69. Colegiul director urmează să analizeze dacă aspectele sesizate de petent au la bază un 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, respectiv dacă acest tratament a avut ca rezultat crearea unui cadru intimidant, ostil ori degradant la adresa petentei.

70. Condiția criteriului de discriminare, ca motiv determinant, trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

71. Prevederile art. 2 alin. (1) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, nu conțin însă o listă limitativă a criteriilor de discriminare întrucât cele enumerate sunt completate cu sintagma *“precum și orice alt criteriu”*, ceea ce practic oferă posibilitatea reținerii și a altor criterii nespecificate de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Însă, oricare dintre aceste criterii de discriminare, care sunt circumstanțiale la situația subiectului de drept care se consideră discriminat, trebuie să fi constituit mobilul determinant în aplicarea tratamentului diferit în prezenta cauză.

72. De altfel, și Curtea Europeană de Justiție a arătat că, în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis. (A se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, parag.31; cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, parag. 16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, parag. 16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 parag. 16.)

73. În analizarea dispozițiilor art. 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, este utilizată formula conform căreia trebuie să existe o *“diferență în tratamentul unor persoane aflate în situații analoage sau sensibil similare”*, care **“se bazează pe o caracteristică identificabilă”**. Cu alte cuvinte, criteriul protejat este un element identificabil, obiectiv sau personal sau o “stare” prin care indivizii sau grupurile se diferențiază unul de celălalt, o caracteristică a unei persoane care nu ar trebui considerată relevantă pentru aplicarea unui tratament diferențiat sau acordarea unui anumit beneficiu.

74. Astfel cum s-a precizat și în Sentința civilă nr. 2081/2/2023 pronunțată de Curtea de Apel Timișoara – Secția Contencios Administrativ și Fiscal, *„Este, prin urmare, necesar ca deosebirea, excluderea, restricția sau preferința să aibă la bază unul dintre criteriile de discriminare 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 (N.A. art. 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare).”*

75. Așa fiind, pentru a putea obține declanșarea față de persoanele incriminate în procedura administrativ-jurisdicțională de soluționare a petiției, petentul era dator a preciza în mod explicit criteriul în funcție de care s-a simțit discriminat, întrucât eventualul tratament diferențiat, deși constituie o condiție necesară declanșării procedurii, nu este și o condiție suficientă, fiind necesar ca un astfel de tratament să fie determinat de existența unui motiv legat de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată etc. – care are drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

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

77. În prezenta cauză supusă analizei, prin raportare la modalitatea de construire morfo-sintactică a sesizării, respectiv la înscrisurile depuse în dosar și ținând cont și de prevederile legale incidente dar și de faptul că nici petentul nu a indicat în mod expres criteriul de discriminare, Colegiul director constată că nu se poate identifica un criteriu de discriminare, astfel cum sunt prevăzute în mod expres de textul art. 2 alin. (1) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare. Petentul nu menționează un criteriu de discriminare iar din conținutul petiției nu se poate identifica un criteriu pe baza căruia acesta să fi fost discriminat și hărțuit la locul de muncă.

78. Mai mult decât atât, Colegiul director constată că avem de-a face doar cu o simplă situație conflictuală la locul de muncă, constând în nemulțumirile petentului cu privire la anumite aspecte privind desfășurarea activității. Astfel cum rezultă din înscrisurile depuse la dosar, respectiva situație a debutat odată cu modul de relaționare exprimat în relațiile cu directorul direcției în care petentul activează ca angajat al instituției, precum și cu modul de abordare al acestuia în ceea ce privește raporturile de serviciu. Aceste aspecte au dus la unele blocaje, rezultând astfel o stare de contradicție care a culminat cu emiterea unei decizii privind dispunerea de atribuții, care, în opinia petentului, ar fi condus la crearea unei defavorizări nejustificate în sarcina sa deoarece prevedea anumite activități care nu erau incluse în fișa postului.

79. Din explicațiile părților reclamate Colegiul director reține că, în conformitate cu Regulamentul de organizare și funcționare a Ministerului Transporturilor și Infrastructurii, aprobat prin Ordinul ministrului transporturilor și infrastructurii nr. 1194/28.06.2022, directorul Direcției avizare a emis o decizie care viza consilierii juridici din cadrul Direcției avizare. Această decizie nu a produs niciun efect juridic în ceea ce îl privește pe petent deoarece avea ca obiectiv consilierii juridici încadrați la Serviciul avizare internă și promovare acte normative cu atribuții referitoare la pregătirea mapei pentru ședințele de guvern, și nu se referea la consilierii juridici din Compartimentul contracte și avizare externă, unde este încadrat petentul, acesta nefiind vizat de cele dispuse prin decizie. Se reține și faptul că salariatului i-a fost adus la cunoștință, verbal, că îndeplinește doar sarcinile trecute în fișa postului.

Referitor la situația de fapt invocată de petent privind cererea de concediu de odihnă, se reține că rezoluția directorului direcției nu indică un refuz privind efectuarea zilelor de concediu, ci indică motive obiective pentru asigurarea bunei desfășurări și a continuității activității specifice direcției, această rezoluție nefiind de natură a afecta sau a îngreuna dreptul la efectuarea concediului legal de odihnă al petentului. Astfel, rezoluția menționată pe cerere nu transpune



intenția de a nu i se acorda dreptul la efectuarea concediului legal de odihnă, ci arată scopul urmărit de director în desfășurarea activității specifice direcției pe care o conduce.

Referitor la chestiunile invocate de petent privind faptul că acordarea unor sporuri se face „după bunul plac” al directorului, Colegiul director reține că petentul nu invocă niciun argument de fapt sau de drept în sprijinul afirmațiilor sale.

80. În ceea ce privește lipsa criteriului de discriminare ca element constitutiv al unei fapte de hărțuire astfel cum dispune art. 2 alin. (5) din actul normativ mai sus-precizat, Colegiul director are în vedere și dispozițiile trasate de Înalta Curte de Casație și Justiție prin Decizia nr. 1837/08.03.2014 pronunțată în dosarul nr. 717/2/2012, astfel: *“Se observă că legiuitorul, în materia legislației nediscriminării, astfel cum este transpus aquis-ul communautaire, a impus întrunirea cumulativă a tuturor elementelor constitutive ale faptei de hărțuire, potrivit definiției prezentate anterior* (N.A. Este vorba despre definiția cuprinsă în art. 2 alin. (5).

81. În accepțiunea ordonanței indicate (N.A. Este vorba despre OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare), *hărțuirea nu reprezintă o faptă de sine-stătătoare, ci este o formă de discriminare, introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor Directivelor Consiliului nr. 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane fără deosebire de origine rasială sau etnică și nr. 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament.*

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

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

82. Pe cale de consecință, având în vedere atât materialul probator depus la dosar cât și prevederile legale incidente, Colegiul director constată neîntrunirea elementelor constitutive ale unei fapte de discriminare în baza prevederilor art. 2 alin. (1) și (5) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (lipsă criteriu de discriminare).

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, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit prevederilor art. 2 alin. (1) și (5) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, lipsă criteriu de discriminare.

2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica 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 și a Legii nr. 554/2004 a contenciosului 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

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN– Membru

Redactată și motivată: F.L.

Data redactării: 08.07.2025

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.

