



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA  
DISCRIMINĂRII**  
Autoritate de stat autonomă

---

**HOTĂRÂREA Nr. 412**  
**din 18.06. 2008**

**Dosar nr:** 87/2008

**Petiția nr:** 2309 din data de 06.02.2008

**I .Petent:**C            G            cu domiciliul în

**II.2. Numele și reședința reclamatului**

**I.2.1 S            L            cu domiciliul ales în**

**Obiect:** abuz în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu și hărțuire.

**II. Procedura citării.**

Prin emiterea citațiilor cu nr. 6359, 6360 din data de 05.05 2008, pentru data de 29.05.2008, procedura citării a fost legal îndeplinită.

La termen au fost prezente părțile.

**III. Obiectul sesizării și susținerile părților**

**A. Petenta** sesizează Consiliul cu privire la următoarele aspecte :

1. Prin plângerea înregistrată sub nr.252584/27.08.2007 la A.N.C.P.I, petenta a sesizat unele aspecte privitoare la folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținută de doamna registrator șef S            L
2. Din petiție reiese faptul că doamna S            L            a amenințat și a impus abuziv (într-o jumătate de oră) sa-i prezinte demisia scrisă, ceea ce i-a cauzat petentei o puternică stare emoțională soldată cu unele efecte de ordin medical în ceea ce privește starea sănătății.



3. Petenta susține faptul că reclamata întreține o stare conflictuală pentru că deține și funcția de președinte al Comisiei de disciplină din cadrul O.C.P.I. Vâlcea, ceea ce conturează și mai mult purtarea sa abuzivă.
4. În petiție mai este arătat și faptul că există un comportament tendențios și necolegial din partea delegatului BNP G M Rm. Vâlcea, despre care se afirmă că a prezentat extrasul de CF pentru informare, pentru care nici nu a fost mandatat în mod expres de Notarul Public, cu vreo sesizare scrisă.
5. Cât privește sesizarea nr.252584/27.08.2007, deși conducerea A.N:C.P.I. a dispus cu adresa înregistrată sub nr.6836/25.09.2007 la O.C.P.I Vâlcea, efectuarea unei anchete în legătură cu aspectele reclamate de petentă și cu referire la faptele săvârșite de reclamată, nu s-a dat curs așa cum prevede Regulamentul de ordine interioară.
6. Comportamentul reclamatei îmbracă forma unei hărțuiri, care se manifestă prin: ignorare, refuz de comunicare și limbaj neadecvat („cît mai am pînă la pensie”, „nu-i vine să creadă că am doar 48 de ani”, „dacă sunt cumva bolnavă să mă pensionez”).

Ulterior, la data de 11 03 2008, nr.3994, petenta a depus un Borderou cu 22 documente.

După data stabilită pentru audiere petenta a depus, prin avocat, Note scrise din care rezultă:

1. Climatul ostil de lucru creat de către reclamată precum și tratamentul la care a fost supusă petenta, i-a creat o tulburare emoțională care i-a alterat starea de sănătate.
2. Ca urmare a contestării deciziei de sancționare petenta a fost supusă și victimizării de către reclamată. Tribunalul Vâlcea, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, prin Sentința civilă nr. 519/09.06.2008, a anulat decizia de sancționare a petentei.

Pentru dovedirea celor sesizate sunt indicate, ca martori, T G M și R V

Sunt anexate 2 înregistrări audio asupra cărora se solicită confidențialitatea, pentru că vor fi utilizate într-o altă cauză penală.

#### B. Raportul de investigație precizează:

1. Petenta nu a fost găsită la locul de muncă (concediu medical) și nici la domiciliu. Prin telefon petenta a indicat ca martori: D G G M R V , D M , C I , T I și S E
2. Dintre martorii indicați de petentă, D M și D G au declarat că nu au cunoștință despre conflictul prezentat de echipa de investigații, S E nu susține punctul de vedere al petentei, T I nu a asistat la vreun comportament discriminatoriu al reclamatei. T G M și R V confirmă cele semnalate de petentă dar le cunosc numai din relatarea petentei, sau a altor colegi, nefiind prezente la niciun dialog între petentă și reclamată.

3. Dl. M I , directorul OCPI Vâlcea, d.na S E , d.na R L și dl. P V C au declarat că petenta nu corespunde



cerințelor postului, aceasta având lacune în pregătirea profesională și intelectuale.

**C. Reclamata, d.na S L**, a precizat:

1. Petenta a săvârșit foarte multe greșeli, dar nu a fost sancționată pentru că, greșelile, au putut fi îndreptate înainte ca acestea să producă efecte juridice.

2. În urma comiterii unei greșeli majore într-un extras de carte funciară petenta a fost cercetată și sancționată disciplinar.

3. I-a solicitat demisia petentei ca urmare a unor situații limită create prin nesoluționarea în termen a unor lucrări.

4. A dispus scoaterea petentei din baza de date ca urmare a solicitării petentei de a efectua concediul de odihnă și pentru a-i permite finalizarea lucrărilor restante. Această măsură a fost necesară și pentru a evita încărcarea celorlalți colegi cu lucrările nesoluționate ale petentei.

5. Neagă lipsa de comunicare însă nu permite discuții cu subalternii pe probleme administrative, știut fiind faptul că toate lucrările problematice ale registratorilor asistenți ajung la dînsa pentru găsirea unor soluții.

6. Nu a făcut aluzii la vârsta petentei și nu i-a solicitat ieșirea la pensie.

D. În scopul deținerii informațiilor necesare adoptării unei soluții, Colegiul director a solicitat angajatorului, OCPI Vâlcea, vârsta salariaților oficiului.

OCPI Vâlcea, prin adresa nr. 8580/17.06.2008, a comunicat situația din care rezultă că, din categoria de vârstă din care face parte și petenta, 41-50 de ani, mai sunt alte 4 persoane, iar din categoria peste 51 de ani face parte o singură persoană.

### **III. În drept.**

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

**În fapt**, petenta face trimitere la unele aspecte legate de modalitatea de exercitare a atribuțiilor de serviciu de către șefa sa d.na S L, din cauza căreia a fost supus unui tratament diferențiat, cu caracter discriminatoriu. Petenta apreciază că, datorită atacării în instanță a deciziei de sancționare a sa, a fost victimizată.

#### **În drept,**

Avînd în vedere:

1. prevederile art. 7 din Declarația Universală a Drepturilor Omului potrivit căruia: „ Toți oamenii sunt egali în fața legii și au dreptul fără deosebire la o protecție egală a legii. Toți oamenii au dreptul la o protecție egală împotriva oricărei discriminări care ar încălca prezenta Declarație și împotriva oricărei provocări la o astfel de discriminare.”

2. articolul 16 privind Egalitatea în Drepturi, din Constituția României care prevede că: „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări”.

3) art. 1 alin.2 și art 2 alin. 1, 2 și 7 din O.G. nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, forma republicată . Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:

e) drepturile economice, sociale și culturale, în special:

(i) dreptul la munca, la libera alegere a ocupației, la condiții de munca echitabile și satisfăcătoare, la protecția împotriva somajului, la un salariu egal pentru munca egala, la o remunerație echitabilă și satisfăcătoare;



iar alin 3 prevede că „sunt discriminatorii prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), fata de alte persoane, în afară cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare”,

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

Analizând faptele sesizate, în raport de definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. 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. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

Colegiul Director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența art.2 al O.G. nr.137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, care a dat naștere sau nu, unei circumstanțe concretizate generic în restricție, excludere, deosebire, preferință, și care circumstanțiat la situația petentului/petentei/petentilor, poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoage sau comparabile, datorită 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.

Subsecvent reținerii unei împrejurări generice de tratament diferit, Colegiul Director se raportează la obiectul petiției pentru a analiza dacă ne situăm în câmpul unor categorii de persoane plasate în situații analoage sau comparabile. Curtea Europeană a Drepturilor Omului în analiza raportului de analogie sau comparabilitate a unor categorii profesionale a apreciat asemănările sau diferențele ce decurg din statutul profesiilor, condițiile de intrare în profesie, natura funcțiilor îndeplinite, modul de exercitare a funcțiilor respective, etc. (vezi cauza VAN DER MUSSELE v. BELGIUM, *Application no. 8919/80*, JUDGMENT, 23 November 1983, parag. 46) În același sens, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, în aprecierea raportului de analogie a unor categorii profesionale a analizat modalitatea de organizare, admitere în profesie, definitivare, mandat, corpul de drepturi și obligații, sfera diferită a activităților desfășurate, tangența cu



diferitele ramuri de drept, etc. (vezi CNCD, Hotărârea nr. 334 din 08.10.2007, Hotărârea nr. 333 din 08.10. 2007, Hotărârea nr. 249 din 27.08.2007)

Colegiul Director reține că , astfel cum a statuat Curtea Europeană a Drepturilor Omului, legat de articolul 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului privind interzicerea discriminării, diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când autoritățile statale 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-si găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Sueda, parag.60, 23 iunie 1993, Hoffman c/Autriche, parag.31, 28 septembrie 1995, Spadea et Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

Pentru ca o faptă să fie calificată drept faptă de discriminare, aceasta, trebuie să îndeplinească, cumulativ ,mai multe condiții :

1.Existența unui tratament diferențiat, manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile).

2.Existența unui criteriu de discriminare, potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată.

3.Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare;

4.Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;

Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: rasa, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârsta, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu. În cazul de față, criteriul nu a stat la baza măsurilor administrative adoptate de către conducerea societății .

Trebuie astfel avut în vedere faptul că deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul din criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, dar trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în acest articol de lege.

Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

În acest sens, O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare prevede expres care sunt faptele și actele de discriminare, precum și criteriile de discriminare.

În consecință, măsurile adoptate de către angajator , referitoare la organizarea activității sau managementul resurselor umane, precum și adoptarea



unor măsuri cu caracter administrativ, față de unii salariați-chiar cu funcții de conducere în firmă- nu au caracter discriminator.

Modalitatea în care se derulează raporturile contractuale de muncă ține, în principal ,de părțile contractante, iar controlul acestora nu intră în competența consiliului.

Colegiul Director, reține, deasemenea, că litigiul având ca obiect contestarea deciziei de sancționare a petentei pentru motive disciplinare, care formează obiectul Dosarului nr. 645/90/2008, a fost soluționată de către Tribunalul Vâlcea Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, fiind admisă contestația.

Raportat la elementele constitutive ale discriminării prevăzute de art. 2 din O.G. nr.137/2000, din probele aflate la dosar incidente obiectului petiției, nu se poate reține un criteriu prevăzut de art.2 alin.1, respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit mobilul sau cauza determinantă în aplicarea tratamentului ipotetic diferit. Colegiul Director reține că, art.2 alin.1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece, criteriile expresis verbis enumerate de lege sunt 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. Raportat însă la elementele particulare ale petiției deduse soluționării, Colegiul Director, din probele aflate la dosar este în imposibilitate de a reține “vârsta” drept criteriu care a constituit mobilul tratamentului diferit aplicat. Sintagma „orice alt criteriu” trebuie interpretată în sensul existenței unui criteriu care este concretizat, materializat în fapt și care constituie mobilul principal al actului sau faptului discriminatoriu, care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit indus și criteriul interzis de lege.

Coroborând aceste aspecte cu faptele care fac obiectul petiției și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art.2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, în cauză nu se poate reține întrunirea cumulativă a elementelor privind un tratament de deosebire restricție, excludere, deosebire, preferință între persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit datorită unuia din criteriile prevăzute de lege 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.

Cu privire la victimizarea petentei Colegiul director reține:

1. Definiția victimizării: “Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării”.
2. Sancționarea disciplinară a petentei s-a dispus ca urmare a Deciziei nr. 12/01.02.2008.
3. Petenta a contestat decizia în instanță la data de 28 febr. 2008.
4. Petenta a depus memoriul la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării pe data de 06.02.2008.



Colegiul director apreciază ca fiind permise, cu respectarea prevederilor procedurale, atât demersul petentei de a sesiza șefii superiori, cât și acțiunea de cercetare și sancționare administrativă, inițiată de reclamată în ceea ce privește activitatea petentei.

Colegiul director, din analiza datelor și informațiilor depuse la dosar și a prevederilor legale, reține că, între demersul petentei și inițiativa reclamatei, nu există legătură de cauzalitate pentru dovedirea tratamentului advers.

Chiar dacă între cele două părți din prezentul dosar există o stare conflictuală, totuși, aceasta, nu poate fi reținută ca fiind de natură discriminatorie.

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

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Faptele prezentate nu constituie acte de discriminare conform Ordonanței de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;
2. Clasarea dosarului;
3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

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

Nu este cazul

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

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

### **Membrii Colegiului Director prezenți la ședință**

ASZTALOS CSABA FERENC - Membru

ISTVAN HALLER – Membru



IONITĂ GHEORGHE – Membru

NITA DRAGOS TIBERIU-Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

TRUINEA ROXANA PAULA - Membru

VASILE MONICA-Membru

**Data redactării 07.07.2008**

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

