



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRĂREA NR. 479 din data de 27.07.2022

Dosar nr: 285/2021

Petiția nr: 2887/15.04.2021

Petentă:

Reclamată:

**Obiect:** hărțuire la locul de muncă pe criteriul regional (Botoșani), comparativ cu etnicii maghiari care sunt favorizați de către angajator

#### I. Numele, domiciliul și sediul părților

**Numele și domiciliul petentei**

1.

**Numele și sediul părții reclamate**

2. cu adresa de corespondență la Grădinița cu program prelungit nr. 9 Brașov din str. Aurel Vlaicu nr. 9B, Brașov

#### II. Procedura de citare

3. **Având în vedere contextul evoluției epidemiologice determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a informat părțile cu privire la faptul că au posibilitatea de a trimite punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul acestora;**

4. Procedura legal îndeplinită prin adresa nr. 2887/06.05.2022 și adresa nr. 3353/06.05.2021.

#### III. Susținerile părților

**Susținerile petentei**

5. Petenta susține că este singura angajată care beneficiază de acest tratament discriminatoriu, însă au mai fost angajați înainte de venirea sa în unitate care au fost determinați să plece și în locul lor au fost angajați, fără excepție, cetățeni de etnie maghiară.

Petenta susține că nu are nicio problemă cu etnicii maghiari, însă nu i se pare normal să fie angajați doar cetățeni de etnie maghiară.

6. Petenta susține că este hărțuită, jignită și umilită la locul de muncă, **doar pentru că este moldoveancă din Botoșani** și solicită un termen de audiere să aducă probe, inclusiv martori.



## Sușinerile reclamatei

7. Reclamata susține că în sesizarea depusă de petentă nu se regăsește nicio faptă concretă de discriminare ori hărțuire. În acest sens, arată că petenta a transmis o serie de sesizări și notificări către mai multe instituții, în același format, fără a detalia cel puțin o faptă.

8. Cu privire la criteriile de angajare, reclamata susține că nu există criterii etnice incluse în procesul de angajate.

Angajarea/evaluarea și încetarea contractelor individuale de muncă a personalului din unitatea de învățământ se realizează în conformitate cu prevederile Metodologiei cadru privind mobilitatea personalului didactic de predare din învățământul preuniversitar aprobată anual de ministerul de resort și prevederile Legii nr. 53/2003 privind Codul muncii:

- Criteriile de evaluare ale personalului didactic și didactic auxiliar au în vedere OMECTS nr. 6143/2011;
- Angajarea personalului are în vedere H.G. nr. 286/2011;
- Evaluarea personalului nedidactic are în vedere OMECTS nr. 3860/2011;
- Încetarea contractelor individuale de muncă este reglementată de prevederile Legii nr. 53/2003.

9. Reclamata susține că, din analiza dosarelor proprii ale angajaților, toți angajații sunt cetățeni români. În statisticile utilizate în cadrul activității curente a unității de învățământ nu sunt utilizate elemente referitoare la etnia maghiarilor.

10. Reclamata mai arată că petenta nu a avut niciun fel de intervenții la nivelul comisiilor și structurilor prevăzute în OMEC nr. 5447/2020 (Regulament cadru de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar), prin care să semnaleze aspectele menționate în petiție.

## IV. Motivele de fapt și de drept

### Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

#### 11. Constituția României:

- **Articolul 1 alin (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. 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. (...)"

• **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."

**12. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare – Articolul 2 alin. 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."

**13. Secțiunea I Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie**

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

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

**14. Codul Muncii, art. 5:**

“(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență

națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe”.

### **Principiile de analiză**

15. Curtea Constituțională a statuat în mod constat 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”.

16. Prin urmare, 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*”.

17. 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.

### **Aplicarea principiilor la spetă**

18. Articolul 7 „*Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare*”.

**19. În fapt**, Colegiul Director reține un posibil tratament discriminatoriu pe criteriul regional (zona Modovei - Botoșani).

**20. În drept**, Colegiul C.N.C.D. se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că potrivit jurisprudenței sale, **discriminarea presupune încălcarea unui drept recunoscut de lege, aparținând unei/unor persoane, aflate în situații relativ similare ori identice, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, în baza unui criteriu interzis, care stabilește o legătură de cauzalitate cu fapta.**

**21.** Sub aspectul incidenței preverilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Ori, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în Art. 2 alin. 1 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. **Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).**

Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis. În ceea ce privește existența acestei legături de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

**22.** Colegiul reține că obiectul petiției se plasează în domeniul relațiilor de muncă, în speță a respectării dreptului la muncă, garantat fără nicio formă de discriminare. Astfel, **Declarația Universală a Drepturilor Omului în articolul 23** prevede că

”Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă”.

**23.** Raportat la petiție și documentele anexate, Colegiul director reține că petenta invocă un comportament hărțuitor, jignitor și umilitor la locul de muncă, doar pentru că este moldoveancă din Botoșani, comparativ cu anagajații de etnie maghiară care sunt preferați și favorizați de către conducere.

Colegiul director constată că petenta susține, la modul generic, că a fost hărțuită, jignită și umilită la locul de muncă pe criteriul regional (zona Moldovei - Botoșani), însă nu precizează nicio faptă/acțiune/afirmație în concret, care poate îmbrăca forma unei fapte de discriminare.

De asemenea, petenta susține că revine cu probe și martori, însă nu a mai revenit, deși la dosar există confirmările de primire a întregii corespondențe (citație, punct de vedere reclamat, solicitare pentru formularea concluziilor scrise).

**24.** Potrivit art. 20 alin.6 teza finală din O.G. nr. 137/2000 republicată *“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, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice”.*

**În speță, Colegiul director constată că nici la data sesizării, nici ulterior - până la primul termen de citare, nu s-au indicat martori, declarații sau alte probe, astfel încât să putem reține o faptă concretă și reală de discriminare.**

Simpla susținere a faptului că reclamata a avut un comportament discriminatoriu asupra petentei, doar pentru că aceasta provine dintr-o altă zonă a țării (Botoșani - Moldova), nu îndeplinește condițiile cerute de lege pentru a prezuma existența unei fapte de discriminare.

Petenta depune o petiție prin care **doar** susține anumite fapte discriminatorii săvârșite de către reclamată la adresa sa, însă fără a proba aspectele relatate.

**25.** Raportat la cele de mai sus, Colegiul director nu poate reține din ansamblul situației de fapt și a înscrisurilor aflate la dosar, probe care pot conduce la constatarea unei fapte ce intră sub incidența prevederilor art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată.

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

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Nu se pot reține mijloace de probă care să determine incidența art.2 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

### **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 O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

### **Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

**ASZTALOS CSABA FERENC – Membru**

**BABUȘ RADU – Membru**

**BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA – Membru**

**DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru**

**JURA CRISTIAN – Membru**

**OLTEANU CĂTĂLINA - Membru**

**Data redactării: 16.08.2022**

**Hotărâre redactată și motivată de: HG și APG**

Notă: Hotărârile emise de Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.