



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 588 din 05.10.2022

**Dosar nr:** 76/ 2021

**Petiția nr:** 887/05.02.2021

**Petent:**

**Reclamat:** Director Liceul Tehnologic pentru Copii cu Deficiențe Auditive Buzău

**Obiect:** Petentul reclamă faptul că partea reclamată are un comportament discriminator la adresa lui, de circa 5 ani de când a fost numită în funcția de director, prin acuzații mincinoase și denigratoare la adresa lui și prin diminuarea calificativului anual.

#### **I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

##### **Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei**

1.

##### **Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate**

2. Liceul Tehnologic pentru Copii cu Deficiențe Auditive Buzău, cu adresă de citare în Buzău, Str. Horticolei, nr. 52, Jud. Buzău

3. cu adresa de comunicare a actelor de procedură la Liceul Tehnologic pentru Copii cu Deficiențe Auditive Buzău cu sediul în Buzău, Str. Horticolei, nr. 52, Jud. Buzău

#### **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. 887/19.03.2021 a fost citat petentul iar prin adresele nr. 887/19.03.2021 au fost citate părțile reclamate, părțile fiind citate în vederea soluționării sesizării pentru termenul de audieri din data de 12.04.2021 (filele 32-34 la dosar). Părțile nu au fost prezente la ședința de audieri.

6. Petentul a comunicat la dosar un punct de vedere/precizări în data de 10.05.2021, însoțit de probatoriu (filele 36-50 la dosar).

7. Partea reclamată a comunicat un punct de vedere la dosar în data de 12.04.2021 (filele 51-57 la dosar).

8. Punctele de vedere transmise la dosar au fost comunicate între părți, acordându-se acestora un termen pentru depunerea de note/concluzii scrise (filele 60-62 la dosar).

9 Petentul a depus la dosar concluzii scrise și alte documente probatorii în susținerea celor menționate în petiție (filele 63-76 la dosar).

10. Partea reclamată M.A. a depus note scrise, înregistrate cu nr. 4742/22.06.2022 (filele 77-78 la dosar).

11. Procedură legal îndeplinită.

### **III. Susținerile părților conform obiectului dosarului**

#### **Susținerile petentului**

12. Petentul sesizează Consiliul cu privire la o posibilă faptă de discriminare reclamând comportamentul discreționar și discriminator al directorului liceului la care acesta este angajat ca și cadru didactic.

13. În fapt, petentul arată următoarele:

13.1 Acesta consideră că partea reclamată îl discriminează de aproximativ 5 ani, de când aceasta a fost numită director, fără a întruni cerințele legale la acea dată. Mai exact, petentul avea calitatea de lider de sindicat SÎP Buzău și a luat atitudine la sesizarea unor colege atunci când, prin încălcarea Legii nr. 1 a educației naționale și art. 15 din OG nr. 137/2000, partea reclamată a acordat unei profesoare suplinitoare un număr de 4 ore de terapii specifice de compensare la grădiniță, în perioada 21-25 octombrie 2019, plată cu ora, pe catedra unei profesoare aflată în concediu medical, cu toate că erau titulari fără ore peste normă la plata cu ora, persoane care aveau prioritate conform legii. Petentul consideră că din pricina aceste intervenții a lui, partea reclamată a încercat să se răzbune prin diminuarea calificativului anual al acestuia. Astfel, a adus diverse acuzații mincinoase sau denigratoare la adresa petentului prin unele colege pe care le recompensează cu ore peste norma didactică (plata cu ora) și cu ore de dirigenție, fără să țină cont de criteriile legale sau de competențele acestora în comparație cu alți colegi. Petentul consideră că partea reclamată nu a reușit să îl sancționeze pe acesta, dar a menținut dușmănia, încercând să limiteze aderarea colegilor la sindicatul pe care acesta îl reprezintă.

13.2 Petentul arată că la începutul anului școlar 2020-2021, acesta a depus cereri pentru acordarea de ore în regim de plata cu ora și o oră de dirigenție, cereri care nu au fost soluționate, în schimb au fost aprobate cererile altor colege. De asemenea, ora de dirigenție, singura disponibilă s-a acordat unui profesor cu gradul 2 și cu o vechime mult mai mică decât a petentului. În urma eliberării unei alte ore de dirigenție, pe care petentul spera să îi fie repartizată, cererea acestuia fiind activă, ora a fost oferită unei alte profesoare, care „nu îi este superioară” petentului conform criteriilor de acordare a orelor de dirigenție

14. În susținerea plângerii sale, petentul a depus la dosar următoarele documente: chitanță salariu ianuarie 2021, cereri depuse la secretariatul școlii, reclamații depuse către școală și sindicat și depozitiile a 3 martori.

15. În punctul de vedere comunicat de petent la dosar la data de 26.02.2021, se arată următoarele:

15.1 Petentul consideră că la începutul semestrului 2 al anului școlar 2020-2021, partea reclamată a conceput un plan prin care să îl înlăture pe acesta ca lider sindical la

nivel de școală, prin influențarea membrilor de la alt sindicat care activează în aceeași școală. Mai exact, a fost organizată o ședință sindicală cu aproximativ 30 de angajați, unii fiind în timpul programului, în cancelaria școlii, aprobată de partea reclamată, pentru a-i face pe membrii celui alt sindicat să se înscrie în sindicatul în care este petentul lider și să organizeze alegeri pentru ca petentul să fie îndepărtat din sindicat, dar și din calitatea de lider. Majoritatea cadrelor didactice, aduse prin influența părții reclamate la sindicatul la care petentul avea calitatea de lider, nu au depus cerere de ieșire de la celălalt sindicat. Conform statutului celui alt sindicat, membrii care solicită ieșirea din sindicat trebuie să aștepte 90 de zile până ce primesc confirmare și se pot înscrie în alt sindicat.

15.2 Cele descrise mai sus, susține petentul, contravin prevederilor Legii nr. 62/2011, Titlul I, care arată că sindicatul reprezintă o “formă de organizare voluntară a angajaților, în scopul apărării drepturilor și promovării intereselor lor profesionale, economice și sociale în relația cu angajatorul, coroborat cu Titlul II Cap. I art.2 (1) prin care se menționează că este interzisă orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat care...are apartenență ori activitate sindicală...”

- pct (2) – „nicio persoană nu poate fi constrânsă să facă sau să nu facă parte, să se retragă sau să nu se retragă dintr-o organizație sindicală”

- pct (4) – “O persoană poate face parte în același timp numai dintr-o singură grupare sindicală la același angajator”

15.3. De asemenea, se menționează și art. 7 (1) și (2) cu privire la organizațiile sindicale, care au dreptul de a-și elabora reglementări proprii, de a-și alege liber reprezentanții, de a-și organiza gestiunea și activitatea și de a-și formula programe proprii de acțiune, cu respectarea legii, fiind interzisă orice intervenție din partea autorităților publice, a angajatorilor și a organizațiilor acestora de natură să limiteze ori să împiedice exercitarea drepturilor prevăzute la alin. (1).

16. În punctul de vedere comunicat de petent la dosar la data 10.05.2021, se arată următoarele:

16.1 Partea reclamată, împreună cu președintele Consiliului de administrație al liceului, a acceptat cu bună știință și intenționat, ca petentul să fie amenințat, jignit, denigrat în timpul ședinței de consiliu de către un consilier județean. Se precizează că, acest consilier este invitat des la emisiunile soțului părții reclamate, la un post local de televiziune. Ca urmare a jignirilor și amenințărilor consilierului județean, colegele membre ale Consiliului de administrație au votat împotriva unei ore de dirigiență pe care petentul a revendicat-o. Petentul a depus o contestație asupra acestei decizii, însă nu a primit un răspuns. În plus, în procesul verbal al ședinței Consiliului de administrație era menționat faptul că s-a produs o altercație între petent și consilier, lucru fals, precizează petentul, fiind înregistrată o scurtă parte a ședinței în care se aude clar vocea, tonul și volumul consilierului județean menționat anterior.

16.2 Scopul consilierului județean, susține petentul, a fost înlăturarea lui din funcția de lider sindical, nu prin vot, ci prin formarea altei grupe sindicale afiliată aceluiași sindicat la îndemnul și cu sprijinul părții reclamate și alegerea ca lider a unei apropiate a acesteia. Conform obligațiilor unui director, partea reclamată trebuia să interzică consilierului să profereze amenințări sau jigniri la adresa petentului pentru a menține un climat civilizat. Astfel se face referire la Legea nr. 167/2020, care la art.5<sup>5</sup> prevede că “Angajatorul are obligația de a lua orice măsuri necesare în scopul prevenirii

și combaterii actelor de hărțuire morală la locul de muncă, inclusiv prin prevederea în regulamentul intern al unității de sancțiuni disciplinare pentru angajații care săvârșesc acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă”.

16.3 Petentul arată că se simte amenințat, hărțuit moral și se teme chiar pentru locul său de muncă, ținând cont că a fost înlăturat așa de ușor din funcția de lider sindical. Ulterior înlăturării petentului ca lider de sindicat, acesta a fost ales de un grup mic de colegi ca lider de sindicat la ProLex Învățământ. Cu toate că partea reclamată a primit în mod oficial acreditările sale, inclusiv o adresă pentru a fi invitat la Consiliile de administrație, aceasta nu îl invită și nu îi comunică petentului ce s-a discutat în cadrul ședințelor.

17. În susținerea punctului său de vedere, petentul a depus la dosar următoarele documente: copie plângere pentru amenințare către Poliția Municipiului Buzău, copie contestație decizie Consiliul de administrație, copie adresă de conducerea SÎP către Consiliul Județean Buzău și acreditări din partea sindicatului ProLex.

18. În concluziile comunicate de petent la dosar, adresă înregistrată la data de 28.06.2021, se arată următoarele:

18.1 La data numirii părții reclamate în funcția de director, aceasta nu îndeplinea condițiile legale, ea nefiind membră a Corpului Național al Experților în Management Educațional și nu absolvise un masterat în Management.

18.2 Ordinea de acordare/ocupare a orelor rămase fără profesor din diverse motive, conform legii, este următoarea: întâi profesorii titulari și apoi profesorii suplinitori. Partea reclamată a discriminat, în acest caz, colegile titulare în favoarea unei suplinitoare.

18.3. Petentul precizează că nu i s-a adus la cunoștință reclamația din data de 21.11.2019 și nu a fost invitat în Consiliul de administrație pentru a-și putea demonstra nevinovăția. Acesta este de părere că partea reclamată dorește înlăturarea lui din Consiliul de administrație, încearcă denigrarea petentului prin orice mijloace și refuză acordarea unui calificativ bun acestuia sau îl poate exclude din orice structură, inclusiv din cea de candidat la funcția de director la concursul din anul 2021.

18.4 Petentul susține că a fost exclus din Consiliul de administrație, a fost forțat să se retragă din sindicat și să renunțe la calitatea sa de lider din această organizație și orele peste catedră i-au fost oferite doar pe semestrul al 2-lea prin intervenția inspectorului general.

18.5 Se arată că la începerea anului școlar 2020-2021, erau activi în școală un total de 15 bărbați (cadre didactice și personal de administrație), adică 25% din totalul personalului. Petentul este de părere că era normal ca în Consiliu să fie măcar un bărbat însă este acuzat de partea reclamată ca fiind misogin și consideră că doamna director are o problemă cu bărbații deși nici măcar nu cunoaște numărul real al profesorilor bărbați din unitatea de învățământ.

18.6 Petentul este de părere că răspunsul părții reclamate este o formă de manipulare emoțională care folosește minciuna, negarea, diversiunea și minimizarea.

19. În concluzie, petentul dorește comasarea celor două dosare aflate pe rolul CNCD deoarece amândouă vizează aceleași fapte de discriminare, persoanele implicate contribuind la realizarea aceluiași scop descris.

20. În susținerea concluziilor sale, petentul a depus la dosar următoarele documente: plângere cadru didactic pentru denigrare, adresă SÎP, nota de apreciere consiliu profesoral și adeverințe apreciere director.

### **Susținerile părții reclamate**

21. Prin adresa înregistrată la data de 12.04.2021, partea reclamată arată că a fost numită director al instituției de învățământ întrunind toate condițiile legale. Decizia de numire a fost emisă la data de 12.12.2016 în urma promovării examenului pentru ocuparea funcției de director în învățământul preuniversitar. Așadar, aceasta apreciază că afirmația petentului cu privire la ilegalitatea numirii sale poate fi considerată calomnioasă la adresa ISJ Buzău.

22. Partea reclamată arată că sunt situații în care este destul de greu de găsit suplinitor pentru orele unui coleg din diverse considerente ce țin de program, de disponibilitate, de specializarea colegului aflat în concediu medical. Aceasta susține că faptele descrise de petent sunt din anul 2019, iar la conducere nu a ajuns vreo plângere scrisă care să îi fie adresată din partea celor două profesoare la care petentul face referire.

23. Referitor la afirmațiile petentului cum că partea reclamată ar fi încercat să îi diminueze calificativul anual, aceasta consideră că este o afirmație nefondată deoarece calificativul anual este acordat de către comisia metodică a disciplinei predate și este validat în Consiliul de administrație al unității. Orice propunere de diminuare a calificativului ar fi trebuit consemnată în procesele verbale de ședință ale comisiei din care face parte petentul, ori acest document nu există.

24. Cu privire la limitarea aderării colegilor la un sindicat sau altul, partea reclamată susține că nu intră în atribuțiile unui director de instituție și nu poate limita opțiunile oamenilor în acest sens. Referitor la așa zisul grup pe care partea reclamată l-ar fi format la nivelul școlii, se precizează că există mai multe grupuri de lucru în școală, cu care directorul are mai mult contact decât cu alți colegi, petentul nefăcând parte din ele pentru că nu este genul de profesor care să se implice și în alte activități ale școlii în afara celor care țin de orar. Aceste grupuri nu au cum să fie recompensate cu ore la plată cu ora sau dirigenție, neexistând la nivelul școlii un număr atât de mare de ore care pot fi date la suplinitoare, ci din contră, în anul școlar 2020-2021 au fost acordate mai puține decât în ceilalți ani. În plus, se arată că petentul a avut în anii trecuți ore la plată cu ora, fapt pe care nu l-a menționat.

25. Partea reclamată afirmă că acest an școlar s-a desfășurat în mare parte online și cât a fost în activitate, au fost rare momentele în care petentul și partea reclamată s-au întâlnit față în față, astfel aceasta nu înțelege cum petentul s-a simțit dușmănit.

26. Se arată că la începutul anului școlar 2020-2021 petentul a depus cerere de suplinitoare la plata cu ora și de acordare a unei ore de dirigenție iar la două zile după depunerea acestor cereri, a depus o altă cerere de reducere a normei didactice cu două ore și, în conformitate cu temeiul legal, profesorii care beneficiază de reducerea normei didactice nu pot beneficia de ore la plată cu ora și dirigenție. Astfel, petentului nu i-au mai putut fi luate în considerare, pe parcursul anului școlar, cele două cereri anterioare.

27. Partea reclamată arată că, de-a lungul anilor, petentul a mai făcut cereri de repartizare a unei ore de dirigenție, dar își dorea la clasele mai mari, unde este mai ușor

de relaționat cu elevii. În anul în care i s-a propus dirigiență la una din clase, acesta a refuzat pe motiv că este o clasă dificilă.

28. Partea reclamată menționează că petentul nu a avut nicio propunere sau autopropunere pentru a fi membru în Consiliul de administrație, în schimb a participat ca observator din partea sindicatului. Ca observator, acesta nu avea drept de vot și nici de a interveni decât dacă observația era pertinentă și era imperios necesar să o facă. Petentul a încercat de cele mai multe ori să-și impună punctul de vedere într-un mod indezirabil cu ton ridicat, injurii și jigniri, în acest sens existând și plângeri la adresa lui.

29. În privința alcătuirii Consiliului de administrație al școlii, se arată că acesta este alcătuit numai din femei deoarece majoritatea corpului profesoral este alcătuit din femei (sunt 4 profesori bărbați, din care doi în prelungire de activitate, un suplinitor și petentul).

30. Partea reclamată este de părere că utilizarea termenului „superior” de către petent este discriminatoriu pentru colegii acestuia. De asemenea, remarca referitoare la alcătuirea Consiliului numai din femei, se poate considera că este o discriminare de sex, susține aceasta.

31. În concluzie, partea reclamată consideră că cele prezentate de petent nu sunt conforme cu realitatea și nu au fundament legal, iar comportamentul acestuia are repercusiuni directe asupra personalului și elevilor din unitatea de învățământ, precum și asupra imaginii școlii.

32. În susținerea punctului său de vedere, partea reclamată a depus la dosar următoarele documente: proces verbal al Consiliului de administrație și o sesizare de reevaluare a conduitei petentului.

33. În notele scrise comunicate de partea reclamată la dosar, înregistrate la data de 22.06.2021, se arată următoarele:

33.1 Plângerile petentului depuse la dosar sunt plângerile acestuia către alte instituții și nu aduc niciun element de noutate sau o dovadă clară a faptelor descrise de către acesta.

33.2 Partea reclamată afirmă că petentul a creat „un adevărat scenariu, o teorie a conspirației care nu poate fi susținută cu dovezi”. De asemenea, consilierul județean nu a fost niciodată invitat în emisiunile soțului părții reclamate, iar în cadrul Consiliului de administrație la care se face referire, a fost pentru prima dată când partea reclamată l-a întâlnit pe consilierul județean, pe când petentul a afirmat că îl cunoaște de mult timp.

33.3 În ceea ce privește eliberarea unei copii a procesului verbal de la ședință, partea reclamată menționează că nu era obligată să îi elibereze o copie atâta timp cât petentul a fost participant la ședință și înregistrarea unei ședințe reprezintă o ilegalitate.

33.4 În cadrul ședinței la care petentul menționează că s-a simțit denigrat și acuză partea reclamată de faptul că nu a intervenit pentru a calma spiritele, partea reclamată susține că petentul a fost cel care a provocat, a utilizat un ton destul de ridicat, iar cei doi interlocutori s-au interpelat chiar și când li s-a cerut să aibă o discuție normală.

33.5 Afirmările petentului cu privire la faptul că se simte amenințat, hărțuit moral și se teme pentru locul de muncă, frizează absurdul, susține partea reclamată. Aceasta menționează că nu au fost niciodată proferate amenințări la adresa petentului din partea ei sau a altor persoane din școală ci, din contră, petentul a spus „cine nu e cu mine este împotriva mea”, la adresa unor colege care nu au vrut să se alăture grupei sindicale pe care petentul a format-o de curând.

32. În concluzie, partea reclamată consideră că plângerile petentului reprezintă hărțuire la adresa acesteia, aducând acuzații calomnioase gratuite și văzând acțiuni împotriva lui, acolo unde nu există.

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

##### **Cadrul legal aplicabil. Drept național și internațional aplicabil/ jurisprudența**

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

- Constituția României;
- OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare: art. 2 al. 1
- legislație specială, legislație internațională etc.

##### **Principiile de analiză**

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*”.

Suntem în prezența unei posibile **discriminări directe**:

- 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.

##### **Aplicarea principiilor la spetă**

33. În fapt, se reține că, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare asupra petentului prin forme de abuz și

marginalizare la locul de muncă, șeful ierarhic superior supunând petentul la un tratament abuziv pe criteriul lider sindical.

Colegiul director este chemat să analizeze, potrivit obiectului petiției și a documentelor depuse la dosarul cauzei, în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și pot aduce atingere drepturilor recunoscute de lege, prin manifestări și atitudini care pot crea un cadru de inegalitate.

34. **În drept**, Colegiul director se raportează la actul normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor OG nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează, în strânsă legătură, în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al OG nr.137/2000, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și, subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de către OG nr. 137/2000, republicată.

35. În considerarea incidenței obiectului petiției la câmpul de aplicare al OG nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că jurisdicția exercitată de CNCD este administrativ – jurisdicțională ce presupune o procedură specială, care se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

36. Potrivit art. 2, alin. (1) din OG nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, *“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”*.

37. Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în OG nr.137/2000, Colegiul director 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 din OG nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus din cauza unui 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. Condiția criteriului, 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.

38. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petent se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoge sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;

b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2, alin. 1 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;

c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;

d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

Astfel, se poate considera discriminare:

- \* o diferențiere
- \* bazată pe un criteriu
- \* care atinge un drept
- \* dreptul să fie justificat

39. Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării astfel cum este reglementată de articolul 2, alin.1 din OG nr.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din OG nr. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 *deosebirea, excluderea, restricția sau preferința* trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de către art. 2, alin. 1 și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* din cauza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. 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.

40. 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).

41. Colegiul director este chemat să analizeze dacă în cazul semnalat de petent se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din OG nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul director 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 OG 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. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai din cauza apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie, sex etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al OG nr. 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 petent constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

42. Colegiul director, din analizarea înscrisurilor depuse la dosarul cauzei constată următoarele:

- Petentul este cadru didactic și are calitatea de lider sindical pentru o parte dintre colegii lui din școala unde își desfășoară activitatea ca și profesor;

- Petentul prezintă situația desfășurată în cadrul activității sale pe o perioadă de 5 ani anterior depunerii petiției, acțiunile descrise fiind un mixaj de fapte petrecute în decursul timpului, fără a se deosebi care sunt cele întâmplare în perioada de 1 an anterioară datei depunerii petiției.

- În cadrul școlii unde activează petentul există un număr mai mare de cadre didactice femei decât numărul de cadre didactice bărbați, numărul acestora fiind de 4 din totalul de angajați ai instituției de învățământ. Consiliului de administrație al școlii este alcătuit numai din femei, majoritatea corpului profesoral fiind alcătuit din femei.

- Petentului i-a fost diminuat calificativul anual și nu i-au fost aprobate cererile pentru acordarea orelor de dirigiență sau în regim de plată cu ora, aceste ore de curs fiind repartizate altor cadre didactice deși ordinea de acordare a orelor fără profesor presupune ca acestea să fie acordate mai întâi profesorilor titulari și apoi profesorilor suplینitori.

Referitor la diminuarea calificativului anual, acesta este acordat de către comisia metodică a disciplinei predate și este validat în Consiliul de administrație al instituției de

învățământ, orice propunere de diminuare a calificativului fiind consemnată în procesele verbale de ședință ale comisiei, document care poate proba afirmațiile.

Orele pentru suplinitor se acordă pe diverse considerente ce țin de program, de disponibilitate sau de specializarea profesorului aflat în concediu medical. Petentul a depus cerere de suplinire la plata cu ora și de acordare a unei ore de dirigiență însă, a revenit cu o altă cerere de reducere a normei didactice cu două ore, la două zile după depunerea primelor cereri. Petentului nu i-au mai fost luate în considerare cererile anterioare deoarece profesorii care beneficiază de reducerea normei didactice nu pot beneficia de ore la plata cu ora și dirigiență, conform legii. În urma sesizărilor făcute, orele peste catedră i-au fost oferite petentului din semestrul al 2-lea.

Potentul a făcut cereri de repartizare a unei ore de dirigiență dar solicita clasele mai mari, iar în anul în care i s-a propus dirigiență la una din clase, acesta a refuzat motivând că este o clasă dificilă.

- Potentul nu a fost invitat la ședințele Consiliului de administrație, fiind exclus din Consiliu iar la ședințele la care a participat ca observator în calitate de lider sindical, acesta nu avea drept de vot și nici calitatea de a interveni decât dacă observația era pertinentă și era imperios necesară.

Încercând să își impună punctul de vedere în timpul unei ședințe, petentul a fost denigrat de către un consilier județean, cei doi interlocutori interpelându-se fără a se lua măsuri pentru menținerea unui climat liniștit, în acest sens existând și anumite plângeri care nu fac obiectul cauzei.

- Potentului i s-a limitat accesul colegilor la sindicatul pe care îl reprezintă și acesta a fost constrâns să se retragă din sindicat și să renunțe la calitatea sa de lider al acestei organizații. Directorul instituției nu are în atribuțiile sale recomandarea aderării personalului didactic la sindicate și nici limitarea opțiunilor personalului în acest sens.

43. Potentul a invocat criteriul de lider sindical, afirmând că a fost creată pentru el o situație de inferioritate care a generat un cadru ostil, degradant și inofensiv, având ca scop restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege.

44. Criteriile enumerate de OG nr. 137/2000 sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând „sau oricare alt criteriu”, însă aceste criterii, conform cauzisticii CEDO, trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (*Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei*, 7 decembrie 1976, §56). „Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele” (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §55), menționând că noțiunea „orice altă situație” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §62).

Art. 5 din OG nr. 137/2000 prevede: „Diferența de tratament bazată pe o caracteristică legată de criteriile prevăzute la art. 2 alin. (1) nu constituie discriminare atunci când, în temeiul naturii activităților ocupaționale sau al contextului în care

*acestea se desfășoară, o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională reală și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința profesională.”*

45. Colegiul director apreciază că acel criteriu identificat de petent nu a stat la baza climatului ostil dintre părți, atitudinea divergentă dintre părți provenind dintr-o situație existentă anterior, respectiv anumite neînțelegeri cu privire la acordarea orelor de dirigiență și de aprobare a cererilor de suplinire la plata cu ora (ore peste catedră), divergențe de opinie precum și animozități intervenite ca urmare a candidaturii la concursul din anul 2021 pentru funcția de director.

46. De altfel, nu s-a putut identifica o legătură de cauzalitate între criteriul indicat de petent și disensiunile apărute între părți. În speță, așa cum s-a menționat și de către părți, este vorba despre un conflict la locul de muncă iar probele în ceea ce privește conduita și faptele de hărțuire asupra petentului nu sunt concludente. Animozitățile și neînțelegerile au creat o tensiune care a condus la o stare conflictuală, părțile menținând această situație ca urmare a unui raport de lucru și de subordonare, manifestarea atitudinii conducerii fiind justificată de îndeplinirea unor îndatoriri de serviciu ale petentului și nu pe considerente discriminatorii.

Colegiul director precizează faptul că, în relațiile de serviciu, chiar și atunci când există o relație de subordonare, trebuie respectată demnitatea umană prin folosirea unei conduite decente și adecvate.

47. Reiterând faptul că 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, Colegiul director constată că, în prezenta speță, nu există raport de cauzalitate între criteriul invocat de petent și faptă, conform art. 2, alin.(1) din OG nr. 137/2000 nu există o situație relevantă din care să rezulte că partea reclamată manifestă o atitudine discriminatorie la adresa petentului.

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, republicată, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare întrucât nu există legătură de cauzalitate între criteriu și faptă, conform art. 2, alin.1 din OG nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

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

Nu este cazul

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

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

**Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 05.10.2022 au fost:**

**BABUȘ RADU – Membru**

**BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA – Membru**

**DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru**

**GRAMA HORIA – Membru**

**OLTEANU CĂTĂLINA - Membru**

**Redactată și motivată: AND/FL**

Data redactării: 07.12.2022

**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

sanționarea faptelor de discriminare și a Legii 554/2004, a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.

