



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA NR. 594 din data de 15.11.2023

**Dosar nr. 803/2021**

**Petiția nr. 7489/05.10.2021**

**Petent:**

**Părți reclamate:** UAT ..

**Obiect:** discriminare/hărțuire la locul de muncă

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

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

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

**1. UAT ..**

**2. viceprimar** cu comunicarea actelor de procedură la U.A.T. .. ,

#### **II. Procedura de citare**

**3.** Prin adresa înregistrată sub nr. 7489/24.11.2021 petentului i s-a pus în vedere să formuleze o petiție care să respecte prevederile art. 11 din *Ordinul nr. 144/2008 privind Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor*, solicitându-i-se acestuia să depună la dosar datele de identificare ale acestora cu nume, prenume, domiciliu/adresă de corespondență. De asemenea, petentului i s-a solicitat să specifice criteriul de discriminare care a stat la baza tratamentului diferențiat invocat. Petentul nu a dat curs solicitării.

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

**5.** Prin adresele înregistrate sub nr. 1847/14.03.2022 au fost citate părțile pentru termenul stabilit de Consiliu 28.03.2022.

**6.** Procedură legal îndeplinită.

**7.** Prin adresa înregistrată sub nr. 2163/24.03.2022, partea reclamată UAT depune punct de vedere, iar prin adresa înregistrată sub nr. 2164/24.03.2022 partea reclamată R.L. – viceprimar, care sunt comunicate petentului prin adresa înregistrat sub nr. 3613/25.05.2022.

**8.** Petentul depune concluzii scrise prin adresa înregistrată sub nr. 3976/06.06.2022, respectiv nr. 4131/10.06.2022.

**9.** Părțile reclamate depun concluzii scrise prin adresele înregistrate sub nr. 4420/23.06.2022 și 4423/23.06.2022.

### III. Susținerile părților

#### Susținerile petentului

10. Prin petiția înregistrată sub nr. 7489/05.10.2021 petentul, având funcția de director general al Direcției Drumuri, Poduri, Parcaje și Rețele de Utilități din cadrul Primăriei Municipiului .., susține că este hărțuit moral la locul de muncă printr-o serie de acțiuni ale primarului care au legătură cu desființarea postului său de conducere și înlocuirea din toate comisiile și echipele de proiect din care făcea parte.

11. Petentul susține că prin HCLMT nr. 237/2021 s-a aprobat reorganizarea aparatului de specialitate al Primarului Municipiului .. , prin modificarea organigramei, a statului de funcții și a regulamentului de organizare și funcționare a aparatului de specialitate ai Primarului.

12. Petentul precizează că prin noua organigramă s-a înființat Direcția Generală de Investiții și Mentenanță, cu două direcții - Direcția Tehnică și Direcția Infrastructura Verde. Direcția Tehnică s-a înființat prin reorganizarea personalului și activităților derulate de următoarele structuri: *Serviciul Drumuri, Poduri, Parcaje, Canalizare, Alimentare cu Apă, Compartimentul Realizare, Întreținere și Reparare Drumuri, Trotuare și Parcaje* intra instituționale ale municipalității, *Biroul Drumuri, Poduri, Parcaje, Biroul Transport și Siguranța Circulației, Biroul Monitorizare Trafic, Serviciul Energetic și Monitorizarea Serviciilor De Utilități Publice, Biroul Rețele Electrice, Iluminat, Rețele de Comunicații, Biroul Canalizare, Alimentare cu Apă, Compartimentul Termoficare si Gaz; Direcția Dezvoltare* (Biroul Eficientizare Energetică Blocuri, Serviciul Monitorizare Implementare Proiecte, Compartiment Proiecte Diverse); *Serviciul Unitatea de Implementare Proiecte de Infrastructură pentru Cultură, Biroul Construcții Instalații și parțial Serviciul Școli Spitale Baze Sportive*. Astfel, Direcția Generală Drumuri, Poduri, Parcaje, Rețele de Utilități a fost desființată, iar postul de director general și al altor persoane din cadrul direcției a fost redus în condițiile art. 518 alin. (5) din O.U.G. nr. 57/2019. În continuare petentul menționează că, modificându-i-se atribuțiile într-o proporție mai mare de 50%, urma să îi fie aplicate în mod corespunzător prevederile art. 519 din O.U.G. nr. 57/2019, fiind nevoit să aplice pe un post cu studii medii (referent de specialitate).

13. Petentul susține că toate posturile vacante, în jur de vreo 130, au fost modificate pentru a nu se putea încadra pe nici un post cu facultatea pe care a absolvit-o în domeniul managementului și transporturilor.

14. Petentul precizează că a formulat plângere prealabilă și a introdus cerere de chemare în judecată la Tribunalul Timiș prin care a solicitat suspendarea executării HCLMT nr. 237/15.06.2021 și a dispozițiilor prin care a fost disponibilizat.

15. Prin Sentința civilă nr. 809/P.I./2021 Tribunalul Timiș a admis cererea de chemare în judecată formulată de către petent și de către ceilalți colegi nominalizați, a suspendat executarea Hotărârii Consiliului Local al Municipiului .. nr.237/15.06.2021, a suspendat executarea actelor subsecvente emise în baza respectivei hotărâri de consiliu local (*examenul de selecție pentru numirea în noile funcții publice a funcționarilor publici din cadrul aparatului de specialitate al primarului municipiul .. și examenul de selecție pentru încadrarea în noile compartimente a angajaților - personal contractual din cadrul aparatului de specialitate al primarului municipiului ..* ) și a suspendat executarea dispoziției Primarului Municipiului .. nr. 900 din 16.07.2021.

**16.** Petentul susține că viceprimarul .. a transmis tuturor angajaților un e-mail, în data de 17.08.2021, comunicând următoarele: „*Înțeleg că sentința pronunțată ieri în dosarul nr.3407/30/2021, care are ca obiect suspendarea executării HCL nr. 237/15.06.2021, a creat o neliniște, dar nu afectează măsurile care au fost luate deja, ci doar pe cele pe care urma să le luăm. Deși hotărârea judecătorească este executorie, încă din această fază, valabilitatea HCL nr. 237 din 15.06.2021 NU este afectată. Sunt însă suspendate toate măsurile organizatorice care încă nu au fost puse în executare. În consecință, formula organizatorică în care vom funcționa, până la o nouă sentință, este cea în vigoare azi. Vom solicita un punct de vedere de la ANFP cu privire la situația posturilor care nu au fost afectate de către HCL nr. 237 din 15.06.2021, pentru a vedea dacă mai putem opera modificări de ordin organizațional pentru acestea. Toate actele încheiate de la data intrării în vigoare a organigramei și până în prezent rămân valabile, doar executarea lor este suspendată pentru viitor. Funcționarii reîncadrați în noile structuri își continuă activitatea în mod normal, fără a fi suspendat raportul de serviciu al acestora. Sentința produce următoarele efecte asupra organizării noastre: Termenele din dispozițiile de eliberare din funcție sunt suspendate, ca urmare a efectului hotărârii judecătorești și vor începe să curgă din nou de la data la care se va pronunța o soluție favorabilă sau de la sentința în urma judecării pe fond. Concursurile pentru ocuparea noilor funcții create prin HCL nr. 237 din 15.06.2021 se suspendă. Așteptăm să se comunice hotărârea și pregătim un recurs. Treaba noastră este să ne continuăm activitățile și proiectele în care suntem implicați pentru că depinde de noi ca instituția să continue să funcționeze și să producă dezvoltarea orașului, pe care ne-o dorim cu toții.*”

**17.** Petentul menționează că s-a dispus înlocuirea sa din toate echipele de proiect aferente obiectivelor de investiții de la nivelul direcției pe care o conduce (fapt care pune în pericol implementarea proiectelor europene), după cum urmează:

- prin Dispoziția nr. 1346/05.08.2021, Primarul a dispus înlocuirea petentului - manager proiect la obiectivul de investiții „*Achiziție de mijloace de transport publice - autobuze electrice 18 m, Brașov, ..*”

- prin Dispoziția nr. 1345/05.08.2021, Primarul a dispus înlocuirea petentului - manager proiect la obiectivul de investiții „*C4. Reabilitarea liniilor de tramvai și modernizarea tramvelor stradale în Municipiul .. , Traseul 5, Calea Bogdăneștilor*”

- prin Dispoziția nr. 1344/05.08.2021, Primarul a dispus înlocuirea petentului - manager proiect la obiectivul de investiții „*Înnoirea flotei de transport public - perioada 2016-2020, modernizarea depoului Dâmbovița (M7a+M12a+M12b)*”

**18.** De asemenea, petentul precizează că s-a dispus înlocuirea sa și din cadrul Comisiei de circulație din cadrul Primăriei Municipiului .. . Viceprimarul .. a solicitat colegilor din Centrul de Monitorizare a Traficului să îi restricționeze petentului accesul la sistemul de monitorizare în condițiile în care fusese manager de proiect, iar proiectul se află în perioada de post implementare până în noiembrie 2021, fiind un proiect de succes (Primăria București a solicitat efectuarea unei vizite la .. în Centrul de Monitorizare pentru a se inspira din experiența deținută în domeniu).

**19.** Petentul susține că, după revenirea din concediul medical, viceprimarul .. i-a trasat ca sarcini să presteze munca unui funcționar public de execuție, respectiv să verifice starea semnalizării orizontale și vertical, să verifice starea canalelor pluviale deschise de pe raza Municipiului .. , cu urmărirea gradului de colmatare, de dezvoltare a vegetației, să verifice starea tuburilor și podețelor de acces la proprietăți pe raza municipiului .. , să

verifice starea și monitorizarea tuturor firidelor rețelelor de utilități amplasate ilegal pe domeniul public al municipiului .. , etc.

**20.** Petentul susține că biroul în care își desfășura activitatea în calitate de director general al Direcției Generale D.P.P.R.U. a fost închis cu lacăt din dispoziția viceprimarului ..., interzicându-i accesul astfel încât să nu își poată desfășura activitatea conform fișei postului începând cu data de 24.08.2021 până la data depunerii petiției.

**21.** Se depun înscrișuri.

### **Sușinerile părții reclamate UAT .. primar ... și viceprimar ..**

**22.** Prin punctele de vedere înregistrate sub nr. 2163/14.03.2022, respectiv nr. 2164/24.03.2022 părțile reclamate susțin că petentul se rezumă doar la enumerarea măsurilor luate de Primărie care nu îi convin, fără a preciza ce drepturi i-au fost încălcate, care sunt criteriile de discriminare, în ce formă a fost hărțuit sau cum a fost discriminat.

**23.** Părțile reclamate precizează că petiția este datată în 5 aprilie 2021, doar că la acea dată nu erau produse efectele descrise în cuprinsul ei.

**24.** Se arată că desființarea postului de director general nu a avut la bază criteriile discriminatorii și nu poate fi asimilată unei hărțuiri morale la locul de muncă, deoarece criteriile avute în vedere au vizat strict funcționalitatea aparatului de specialitate al primarului municipiului .. și eficientizarea investițiilor publice realizate de municipalitate. Prin reorganizarea invocată, au fost reduse 82 de posturi, nu doar postul de director general.

**25.** În ceea ce privește postul de director general ocupat de petent, acesta a fost redus prin modificarea atribuțiilor într-o proporție mai mare de 50% în contextul reorganizării aparatului de specialitate al Primarului aprobată prin HCLMT nr. 237/2021. Prin raportare la prevederile art. 518 alin. 5 din OUG nr. 57/2019 reducerea unui post este justificată dacă atribuțiile aferente acestuia se modifică în proporție de peste 50% sau dacă sunt modificate condițiile specifice de ocupare a postului respectiv, referitoare la studii.

**26.** În cadrul procedurii de reorganizare a aparatului de specialitate al Primarului municipiului .. , pentru asigurarea deplinei transparențe, în perioada de preaviz, i s-a pus la dispoziție petentului toate funcțiile publice vacante corespunzătoare din cadrul instituției, respectiv: funcțiile publice de același nivel și toate funcțiile publice de nivel inferior, oferindu-i posibilitatea să opteze pentru una dintre aceste funcții publice prin raportare la condițiile de ocupare a postului și prevederile legale incidente: o funcție publică de conducere de șef birou la Biroul Reabilitări Clădiri Publice și mai multe funcții publice de execuție de consilier, corespunzătoare experienței și pregătirii profesionale, de absolvent al Facultății de Management în Producție și Transporturi, profilul Mecanic, specializarea Ingineria Sistemelor de Circulație Rutieră care se încadrează în domeniul științelor ingineresti (mai mult de 12 posturi). Deși toate funcțiile publice vacante au fost puse la dispoziția petentului, acesta a optat în scris pentru funcția publică de execuție de referent clasa III gradul profesional superior din cadrul Serviciului Locuințe și Preemțiuni.

**27.** În ceea ce privește suspendarea executării HCL nr. 237/2021, aceasta a fost dispusă de către Tribunalul Timiș, prin sentința civilă nr. 809/PI/16.08.2021 pronunțată în dosarul nr. 3407/30/2021. Totodată a suspendat și executarea dispoziției Primarului nr. 900 din 16.07.2021 privind eliberarea din funcție a petentului deși reorganizarea aparatului de specialitate al Primarului și punerea în aplicare a HCL .. nr. 237/15.06.2021 a presupus emiterea a aproximativ 400 de dispoziții, din care doar pentru una instanța a dispus

suspendarea executării. În vederea analizării situației celorlalte 399 de dispoziții, instituția a solicitat lămuriri suplimentare de la instituțiile care au dreptul de tutelă administrativă asupra actelor administrative în cauză, respectiv Agenției Naționale a Funcționarilor Publici și Instituției Prefectului județul Timiș. În acest context, domnul Viceprimar ... a transmis tuturor angajaților în data de 17 august 2021 e-mail-ul invocat de petent, care era în concediu medical la acea data.

**28.** Se precizează că hotărârea judecătorească a fost pusă în aplicare, iar petentul și-a păstrat în toată această perioadă funcția de director general și salariul de bază.

**29.** Părțile reclamate susțin că prin adresa nr. SC2021-21675/30.07.2021 au fost informați de către petent că începând cu data de 30.07.2021 acesta se află în concediul medical datorită unor probleme de sănătate pe o perioadă nedefinită. Din analiza concediilor medicale, perioada incapacității temporare de muncă s-a întins pe o perioadă mai lungă de timp, respectiv 30.07.2021 - 20.09.2021. În această perioadă, biroul în care își desfășura activitatea directorul general al Direcției Generale Drumuri Poduri Parcaje Rețele de Utilități nu a putut fi folosit, accesul la documentele instituției existente în birou a fost îngrădit unilateral de către petent, întrucât intrarea în birou era restricționată pe bază de cartelă de acces - care se afla doar la acesta. Accesul la documentele existente în cadrul biroului trebuia asigurat cu atât mai mult cu cât Camera de Conturi a Județului Timiș a desfășurat o misiune de audit extern în cadrul instituției în perioada 01.09.2021-05.11.2021. Motiv pentru care s-a dispus deschiderea biroului și punerea la dispoziția auditorilor externi a documentelor și a încăperii respective pe perioada derulării misiunii de audit.

**30.** La data de 21.09.2021 când petentul și-a reluat activitatea, auditorii externi erau în plină misiune de audit, motiv pentru care acestuia i s-au asigurat condiții echivalente de muncă într-un alt birou, punându-i-se la dispoziție calculatorul personal, toată logistica, resursele și documentele necesare pentru desfășurarea activității în bune condiții. În condițiile în care are aceleași dotări în noua locație, nu se poate reține că schimbarea biroului ca spațiu de lucru, îl împiedică să-și desfășoare "activitatea conform fișei postului, începând cu data de 24.08.2021" cu atât mai mult cu cât în perioada 24.08.2021-20.09.2021 era încă în concediu medical.

**31.** În ceea ce privește înlocuirea din unele echipe de implementare a proiectelor finanțate din fonduri europene, se arată că prin contractele/ cererile / acordurile /ordinele de finanțare semnate și asumate de instituție, aceasta se angajează să implementeze toate măsurile necesare în vederea atingerii obiectivelor și rezultatelor proiectelor așa cum sunt prevăzute în documentul de finanțare asumat. Pentru fiecare proiect contractat este constituită o echipă de proiect prin actul administrativ al Primarului. Numărul maxim de persoane la nivelul unei instituții sau autorități care pot fi nominalizate în echipele de proiect este cel stabilit de prevederile contractului/acordului/ ordinului de finanțare semnat de către instituția beneficiară cu autoritatea finanțatoare. Modificarea echipelor de proiect prin dispoziții ale primarului nu au avut ca motiv modificarea structurii organizatorice sau hărțuirea/discriminarea petentului, ci tocmai importanța asigurării funcționalității și implementării proiectelor, cu respectarea termenelor agreeate în contactele de finanțare. Mai mult, toate echipele de proiect au fost modificate în perioada în care petentul era în concediu medical, acesta fiind în imposibilitatea să-și îndeplinească atribuțiile specifice calității de manager de proiect pe care o avea în cadrul proiectelor. Instituția nu își putea permite sincope în implementarea proiectelor generate de absența din instituție a

managerului de proiect, mai ales că petentul nu a precizat care este perioada sau durata în care se va afla în concediu pentru incapacitate temporară de muncă.

**32.** În privința înlocuirii petentului din cadrul Comisiei de Circulație, se precizează că aceasta se întrunește săptămânal sau ori de câte ori este nevoie, la solicitarea Vicepreședintelui/Secretarului comisiei. Competențele Comisiei sunt extrem de importante pentru municipalitate și vizează în principal măsurile privind circulația și staționarea autovehiculelor, efectuarea lucrărilor de reparații/intervenții de infrastructură rutieră în municipiul .. . Înlocuirea petentului în cadrul Comisiei de Circulație s-a realizat prin Dispoziția Primarului nr.1343/ 04.08.2021 în același context al incapacității temporare de muncă a acestuia în perioada 31.07.2021- 21.09.2021, măsura fiind luată pentru asigurarea continuității activității comisiei.

**33.** În perioada în care petentul a fost în concediu medical, nu a existat nici măcar o motivație ca acesta să aibă acces la sistemul de monitorizare a traficului în municipiul .. . Restricționarea accesului la sistem în perioadele în care o persoană se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă sau nu se află în instituție face parte din prevenție, din politica de securitate a sistemului de monitorizare trafic. Mai mult, nu este legal ca pe perioada concediului medical să desfășori activitate profesională, motiv pentru care i s-a restricționat accesul la sistemul de monitorizare a traficului în municipiul .. .

**34.** Având în vedere faptul că petentul a înștiințat că-și reia activitatea începând cu data de 21.09.2021, după o perioadă de suspendarea de drept a raportului de serviciu ca urmare a incapacității temporare de muncă (30.07.2021-20.09.2021) și luând în considerare atribuțiile cuprinse în fișa postului de director general al Direcției Generale Drumuri Poduri Parcaje Rețele De Utilități, la reluarea activității petentului i-au fost comunicate în scris sarcinile de serviciu aferente perioadei următoare, în corelație cu atribuțiile din fișa postului. Petentul nu a îndeplinit sarcinile trasate, invocând că nu sunt de nivelul funcției deținute, motiv pentru care i s-a solicitat îndeplinirea atribuțiilor. Ori solicitarea de a-și îndeplini niște atribuții trasate de superiorul ierarhic nu poate fi interpretată ca o formă de discriminare sau ca hărțuire la locul de muncă.

**35.** Depune înscrisuri.

#### **IV. Cadrul legal aplicabil**

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

##### **Constituția României**

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

*„(3) România este stat de drept, democratic și social în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate. ”*

###### **Art. 4**

*„(2) România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială. ”*

###### **Art. 16 – Egalitatea în drepturi**

*„(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.*

*(2) Nimeni nu este mai presus de lege.”*

#### **Art. 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.”*

#### **Art. 53 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți**

*„(1) Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.*

*(2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.”*

#### **Convenția Europeană a Drepturilor Omului**

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

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

#### **O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată<sup>2</sup>**

##### **Art. 2**

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

*(...)*

*(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.*

*(5<sup>1</sup>) 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:*

*a) conduită ostilă sau nedorită;*

*b) comentarii verbale;*

*c) acțiuni sau gesturi.*

*(5<sup>2</sup>) 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.”*

## **Legea nr. 53/2003 - Codul muncii republicată cu modificările și completările ulterioare**

### **Ordinul nr. 144/2008 privind procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor**

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

**37. În fapt**, se reține că petentul sesizează posibile fapte de discriminare sau hărțuire săvârșite de către angajator, prin primar și viceprimar, ambii din cadrul UAT . . .

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

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



**40.** Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege și care are drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege. Conform art. 2 alin. (5) din O.G. nr. 137/2000, republicată, hărțuirea reprezintă manifestarea oricărui comportament, pe baza unuia dintre criteriile prevăzute de lege, care „duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”. În acest sens se poate observa că ambele definiții (*discriminare*, *hărțuire*) includ elementul criteriului, element care diferențiază o cauză care cade sub incidența O.G. nr. 137/2000, republicată, de cauzele care au o altă natură juridică (spre exemplu conflictele de muncă). În cazul hărțuirii, raportul de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată este direct, iar acest aspect rezultă din însăși prevederile art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată. 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”.

**41.** Colegiul director urmează să analizeze în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și constituie hărțuire.

**42.** Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

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

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

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

**43.** Colegiul director reține din susținerile petentului privind acuzația de discriminare/hărțuire la locul de muncă din partea primarului mun. ...

**44.** În privința aspectelor sesizate, Colegiul director reține că prin HCLMT nr. 237/2021, s-a aprobat reorganizarea aparatului de specialitate al Primarului Mun. .. , modificându-se organigrama, statul de funcții și regulamentul de organizare și funcționare a aparatului de specialitate al Primarului, petentului fiindu-i desființat postul de director general al Direcției Generale de Drumuri, Poduri, Parcaje, Rețele de Utilități. De asemenea, prin noua organigramă s-a înființat Direcția Generală de Investiții și Mentenanță, cu două direcții - Direcția Tehnică și Direcția Infrastructura Verde. Direcția Infrastructură Verde s-a înființat cu scopul dezvoltării și administrării spațiilor verzi și a spațiilor recreative din municipiul .. , amenajării malurilor râului Bega și a canalului navigabil, integrării acestora într-un tot unitar cu scopul final de implementare a obiectivelor de investiții care au ca obiect infrastructura verde din municipiul .. , iar Direcția Tehnică s-a înființat în vederea implementării proiectelor de investiții, gestionarea și realizarea propriu-zisă prin intermediul compartimentelor sale funcționale a investițiilor publice cuprinse în programul de investiții.

**45.** Colegiul director reține că în perioada în care petentul era în preaviz, ca urmare a reorganizării, acestuia i s-a pus la dispoziție toate funcțiile publice vacante corespunzătoare din cadrul instituției, (funcții publice de același nivel și funcții publice de

nivel inferior) și i s-a oferit posibilitatea să opteze pentru una dintre aceste funcții publice prin raportare la condițiile de ocupare a postului și prevederile legale incidente. Astfel, a existat o funcție publică de conducere de șef birou la Biroul Reabilitării Clădiri Publice și 12 posturi de funcții publice de execuție de consilier care corespundeau experienței și pregătirii profesionale a petentului, acesta fiind absolvent al Facultății de Management în Producție și Transporturi, profilul Mecanic, specializarea Ingineria Sistemelor de Circulație Rutieră, care se încadrează în domeniul științelor ingineresti. Petentul a optat în scris pentru funcția publică de execuție de referent clasa III gradul profesional superior din cadrul Serviciului Locuințe și Preemțiuni.

**46.** Colegiul director mai reține că prin adresa nr. SC2021-21675/30.07.2021 petentul a informat partea reclamată că, începând cu data de 30.07.2021 acesta se va afla în concediu medical datorită unor probleme de sănătate pe o perioadă nedefinită. Din analiza concediilor medicale, perioada incapacității temporare de muncă s-a întins pe o perioadă aproximativ 2 luni de zile, respectiv din 30.07.2021 până în 20.09.2021. În această perioadă, biroul în care își desfășura petentul nu a putut fi folosit, accesul la documentele instituției din birou a fost îngrădit, deoarece cartela de acces în se afla doar la petent. Mai mult, în perioada 01.09.2021 - 05.11.2021, Curtea de Conturi a desfășurat o misiune de audit extern în cadrul instituției, motiv pentru care s-a dispus deschiderea biroului și punerea la dispoziția auditorilor externi a documentelor și a încăperii respective pe perioada derulării misiunii de audit.

**47.** De asemenea, Colegiul director reține că înlocuirea petentului din echipele de proiect a fost realizată în perioada în care acesta era în concediu medical, fiind în imposibilitatea să-și îndeplinească atribuțiile specifice calității de manager de proiect pe care o avea în cadrul proiectelor, instituția nedorind să existe sincope în implementarea proiectelor generate de absența din instituție a managerului de proiect, mai ales că nu a precizat în concret care este perioada sau durata în care se va afla în concediu pentru incapacitate temporară de muncă.

**48.** Reținând aspectele deduse soluționării, Colegiul director reiterează că un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis, definit de legiuitorul național prin art. 2 alin. (1), textul de lege prezentând sub forma unei enumerări cu caracter determinat criteriul de „rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată”.

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

**50.** Chiar și în ipoteza în care criteriul invocat ar putea fi încadrat în categoria “orice alt criteriu”, acesta trebuie să reprezinte o caracteristică specifică a persoanei care se consideră discriminată, caracteristică care să aibă un caracter inalterabil (ex. gen,

culoarea pielii, vârsta, dizabilitatea, boală cronică etc.) și deci care nu poate fi schimbată prin voința individului, sau care să aibă un caracter identitar, care să fie parte a identității individului (ex. religie, convingeri, etc.), într-un mod similar criteriilor protejate de lege.

**51.** Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării astfel cum este definit în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale ipso facto, ca circumstanță concretizată, materializată, constituind însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

**52.** Raportat faptele descrise de către petent, Colegiul director constată că acesta invocă fapte de discriminare care ar îmbrăca forma hărțuirii la locul de muncă, însă, în sesizarea supusă judecătii, nu se regăsește nici o referire la identificarea punctuală a criteriului protejat și nici nu se poate identifica un criteriu de discriminare așa cum este prevăzut de O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. Or, nu se poate reține existența unor fapte de discriminare în lipsa unui criteriu de discriminare, care reprezintă un element fundamental pentru ca o faptă să poată fi calificată ca fiind discriminatorie. Or, astfel cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție „O.G. nr. 137/2000 analizează fapte de discriminare care prin criteriile mai sus anunțate (n.n. art. 2 alin. (1)) se diferențiază de fapte care sunt de natură să producă aceleași consecințe, dar intră sub incidența altor acte normative”<sup>1</sup>.

**53.** În consecință, Colegiul director constată că plângerea nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat direct petentului, în raport cu persoane aflate în situații analoge, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

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

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; *lipsă criteriu;*
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

---

<sup>1</sup> A se vedea Decizia nr. 1530 din 19 martie 2009, Înalta Curte de Casație și Justiție

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

Nu este cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată 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:**

**BABUȘ Radu – Membru**

**BĂNICĂ Cerasela Claudia – Membru**

**DIACONU Adrian Nicolae – Membru**

**JURA Cristian - Membru**

**OLTEANU Cătălina – Membru**

**SĂVULESCU Radu – Cosmin - Membru**

Data redactării: 29.12.2023  
Redactată și motivată C.O./F.L.I.

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu