



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

HOTĂRÂREA Nr. 516
din 12.08. 2008



Dosar nr: 66/2008

Petiția nr: 1938 din data de 29.01 .2008.

I .Petent:A V cu domiciliul ales în

II.2. Numele și reședința reclamanților

I.2.1 N M cu domiciliul ales

2.2. A M cu domiciliul ales în

2.3. S M cu domiciliul ales în

Obiect: Discriminare pentru convingeri politice, neacordarea celui de-al XIII-lea salariu.


II. Procedura citării.

Prin emiterea citației cu nr.8606, 8605,8607,8608 din data de 18.06. 2008, pentru data de 24.07.2008, procedura citării a fost legal îndeplinită.

La termen părțile au răspuns prin emiterea unui punct de vedere.

III. Obiectul sesizării și susținerile părților

A.Petenta sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la următoarele aspecte :

- 
1. Petenta este discriminată de către managerul director general al Regiei Naționale a Pădurilor, dl. S M și de conducerea Direcției Silvice Botoșani, respectiv dl. A M și doamna N M
 2. Din petiție reiese faptul că petenta se consideră discriminată datorita convingerilor sale politice, fiind membru al PSD.
 3. La data de 23.02.2005 a fost schimbată din funcția de director economic al Direcției silvice Botoșani, ca urmare a schimbărilor politice din anul 2004. Nu s-a opus schimbării dar a solicitat postul pe care îl ocupase anterior numirii în funcția de director economic și anume cel de contabil șef al Ocolului silvic Mihai Eminescu. Acest lucru s-a întâmplat la data de 28.02.2008. A mai revenit cu aceeași solicitare și la data de 07.03.2008. Nu a primit răspuns.
 4. În paralel cu demersul petentei de ocupare a postului de contabil șef a aflat că o altă persoană și anume T N ,este obligată să solicite postul pe care îl solicitase ea.
 5. Ca urmare a acestor măsuri petenta a înțeles că se fac eforturi deosebite pentru eliminarea sa din sector și a decis să acționeze în instanță. A atacat decizia de schimbare din funcția de director economic iar prin Decizia nr. 75/a Curții de Apel Suceava s-a constatat nulitatea măsurii de schimbare a sa din funcție și a solicitat repunerea în funcție. Acest fapt nu s-a întâmplat.
 6. Prin Decizia nr. 197/23.05.2005 a fost numită în funcția de contabil șef al Ocolului silvic Botoșani., post pe care, petenta, nu l-a solicitat.
 7. În perioada 2005-2007 între petentă și conducerea regiei și a direcției județene au avut loc mai multe acțiuni, cu caracter civil, penal sau de dreptul muncii.
 8. După numirea sa în funcția de contabil șef al ocolului silvic Mihai Eminescu s-a declanșat o altă etapă a campaniei de înlăturare a sa din cadrul ocolului. Faptele incriminate de către petentă sunt: obligarea sa să înregistreze cecuri expirate, termene nerealiste pentru realizarea unor activități(15 minute), explicații pentru sume derizorii (0,01 lei), întocmirea unei reclamații defăimătoare la adresa sa.
 9. La data de 03.12.2007 prin Decizia nr. 332 petenta a fost sancționată cu 10% și retragerea indemnizației de conducere pe 2 luni. Această sancțiune a fost dispusă ca urmare a unei înscenări. I-au fost imputate: refuzul de a pune în aplicare o decizie a directorului direcției silvice și atitudinea sfidătoare.
 10. Prin adresa nr. I3150/18.12.2007 se comunică ocolului silvic Mihai Eminescu premiile anuale. Din acel document rezultă că doar două persoane nu vor primi premiul anual, petenta și șeful ocolului. A adus la cunoștința conducerii direcției silvice această situație.

În vederea susținerii celor afirmate petenta a depus la dosar, în copie, documente înseriate de la 1-241.

B. N M , prin adresa nr. 7513/27.05.2008, a precizat următoarele:

1. Apreciază că sesizările cuprinse în paginile 1-3, pînă la aliniatul 3 inclusiv, sunt tardive.
2. Sesizările au un vădit obiect nefondat pentru că:
 - 2.1 Numirea în funcția de director economic sau de contabil șef de ocol nu intră în competența sa)este indicată și anexată fișa postului).
 - 2.2 Pe parcursul carierei sale manageriale nu a mai avut o altă sesizarea din partea unui alt coleg de muncă.

2.3 Nu a obligat cele două colege, T D și I M să stea în biroul său pînă la plecarea petentei, ci , doar, le-a oferit acea alternativă, datorită comportamentului violent al petentei.

2.4 În data de 28 sept. 2005 s-a adresat poliției locale invocînd comportamentul violent al petentei. Această instituție a atenționat-o pe petentă să evite discuțiile neprincipiale și să respecte normele de conviețuire sociale.

2.5 Petenta nu a fost privată de drepturile salariale însă aceasta nu a primit salariul pentru că nu s-a prezentat la locul de muncă în care a fost numită.

2.6 Nu a semnat niciodată o plîngere penală față de petentă.

2.7 Nu are cunoștință da fabricarea unor documente împotriva petentei. Documentele încheiate de diferitele instituții abilitate au fost semnate de către doamna N datorită calității sale de director economic.

2.8 A depus o plîngere penală(calomnie) în data de 11 ian. 2006.

2.9 În calitate de contabil șef la unui dintre ocoalele direcției petenta are unele probleme în ceea ce privește interpretarea unor reglementări financiar contabile.

2.10 Toate reorganizările activității direcției s-au efectuat conform Metodologiei aprobate de Consiliul de administrație al Regiei naționale a pădurilor.

2.11 Modalitatea prin care domnul A C a ocupat postul de contabil la Ocolul silvic M.Eminescu, a fost una legală.

2.12 Nu a formulat nicio reclamație împotriva unui coleg, subaltern sau șef.

2.13 Decizia de neacordare a premiului anual nu-i aparține, dar o consideră justă, pentru că realizările ocolului au fost cele mai slabe.

2.14 Nu este membră a nici unui partid politic.

În sprijinul celor susținute au fost depuse o serie de documente, în copie, înseriate de la 1-69.

C. DI. A M , prin adresa nr. 7698/31.05.2008, a precizat următoarele:

1. Tardivitatea introducerii petiției față de faptele săvîrșite înainte de luna ianuarie 2007.

2. Acțiunea este neîntemeiată pentru că:

2.1 Din conținutul deciziei de schimbare din funcție a petentei nu rezultă criteriul politic, ca fiind cel care a determinat schimbarea sa. Acest aspect a fost confirmat și de sentința pronunțată de către Tribunalul Botoșani, cu ocazia soluționării contestației petentei împotriva decizie de schimbare.

2.2 Petenta a mai formulat o altă acțiune în instanță care are ,aproximativ, același obiect.

2.3 Numirea echipei manageriale la nivelul unităților RNP Romsilva, este atributul exclusiv al managerului-director general, conform HG nr. 1105/2003.

2.4 Acuzațiile de abuz și amenințare aduse conducerii RNP Romsilva sunt nereale, petenta nefiind în măsură să aducă dovezi în susținerea sa.

2.5 În perioada iulie 2007- prezent petenta a fost sancționată disciplinar cu reducerea salariului de bază și a indemnizației de conducere pe o perioadă de 2 luni cu 10%, pentru refuzul de a pune în executare Decizia nr. 268/29.10.2007 și pentru afirmații ofensatoare.

2.6 Numitul A C a fost angajat în funcția de contabil la Ocolul silvic M.Eminescu ca urmare a desființării postului de economist pe care, acesta , îl ocupa în cadrul direcției. DI A C a sesizat direcția cu privira la faptul că petenta a refuzat să-i atribuie activități de serviciu și nu-i va semna pontajul și statul de plată. Dînd curs sesizării, conducerea direcției a solicitat petentei să dea lămuriri cu privire la situația creată. În urma analizei

situației respective s-a decis sancționarea petentei prin emiterea Deciziei nr. 332/03.12.2007.

2.7 Conform prevederilor din art.136 alin 1 din Contractul colectiv de muncă pe anul 2007-2008 salariații unităților regiei pot beneficia de premii anuale cu condiția încadrării în fondul de salarii programat. Din analiza prevederilor respective rezultă că , acestea, au caracter aleatoriu referitoare la acordarea premiilor, fiind lăsată la latitudinea conducerii unităților stabilirea criteriilor de acordare a acestora, în raport de rezultatele activității desfășurate de salariat. Premiul anual a fost plătit petentei ca urmare a deciziei Tribunalului Botoșani, decizie atacată de direcție.

2.8 Petenta a făcut numeroase declarații jignitoare la adresa sa , această atitudine fiind rezultatul disprețului și intenției de răzbunare împotriva noii conduceri a direcției.

În sprijinul punctului său de vedere au fost depuse, în copie, documente care justifică afirmațiile sale.

D.Din Raportul de Investigații rezultă în plus față de punctele de vedere ale părților:

1.Au fost aduse la cunoștință petentei prevederile O.G:137/2000 republicată conform căroră, nu pot fi soluționate decât faptele ce au fost săvârșite cu cel mult un an înaintea formulării sesizării.

2.Petenta arată că, în calitate de contabil șef, i-a cerut domnului A C să prezinte documente care să justifice ocuparea postului pe care pretinde că îl ocupă. La momentul prezentării acestuia la Ocolul silvic M Eminescu nu a prezentat nici un document, motiv pentru care petenta i-a cerut ca, mai întâi, să-și rezolve problema documentelor.

3. D-na N M , director economic, consideră că directorul direcției, dl.A. M , nu a vrut să o numească contabil șef la Ocolul Silvic Eminescu pentru a o separa de dl R , persoană cu care aceasta a făcut echipă în anii anteriori.

4. Dl R - șeful Ocolului silvic M Eminescu- arată că acuzațiile petentei sunt adevărate, astfel de tratamente s-au aplicat și asupra sa. Despre actualul șef al direcției afirmă că este alcoolic notoriu, la fel ca și dl. A C

IV. In drept.

Colegiul director, din oficiu și văzînd excepția ridicată de către dl. A M apreciază că faptele invocate de către petentă, survenite înainte de data de 29.01.2007, nu pot fi analizate din cauza tardivității.

Colegiul director, văzînd:

1.Declaratia Universală a drepturilor omului care stabilea egalitatea între indivizi fara a ține cont de "deosebirea de rasa, culoare, sex, limba, religie, opinie politica sau orice alta opinie, de origine nationala sau sociala, avere, nastere sau orice alte imprejurari."

2.O.G. nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, forma republicată ,

. Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:

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

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

. constituie discriminare "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 sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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",

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

. Alin. 4 al aceluiași articol prevede „Orice **comportament activ** ori pasiv care, prin **efectele pe care le generează**, favorizează sau defavorizează nejustificat ori **supune unui tratament** injust sau **degradant o persoană**, un grup de persoane sau o comunitate față de alte persoane, grupuri de persoane sau comunități atrage răspunderea contravențională conform prezentei ordonanțe, dacă nu intră sub incidența legii penale”.

. Potrivit art. 15 din același act normativ „Constituie contravenție, orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ura rasială sau națională, ori acel **comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare**, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, **sexul** sau orientarea sexuală a acestuia”.

Potrivit art 2 alin 5 „Constituie **hărțuire** și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, **gen**, orientare sexuală, apartenența 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”.

Potrivit art. 20 alin 1 din OG137/2000, persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei. Alin 6 al articolului menționat prevede că „Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice”.

- prevederile art.6 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată „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:

c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;

Având în vedere:

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

- prevederile art. 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, ratificată de România prin Legea nr. 30/1994 potrivit căruia: „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.”

În interpretarea art. 14 referitor la interzicerea discriminării, din Convenția pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale, Curtea Europeană a Drepturilor Omului folosește expresia de persoane aflate în situații analoage. În hotărârea dată în cazul THLIMMENOS vs. GRECIA din 6 aprilie 2000, Curtea a concluzionat că „dreptul de a nu fi discriminat, garantat de Convenție, este încălcat nu numai atunci când statele tratează în mod diferit persoane aflate în situații analoage, fără a oferi justificări obiective și rezonabile, dar și atunci când statele omit să trateze diferit, tot fără justificări obiective și rezonabile, persoane aflate în situații diferite, necomparabile.

Colegiul Director reține că , astfel cum a statuat Curtea Europeană a Drepturilor Omului, legat de articolul 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului privind interzicerea discriminării, diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când autoritățile statale induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-si găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă (vezi CEDH, 18 februarie 1991, Fredin c/Suede, parag.60, 23 iunie 1993, Hoffman c/Autriche, parag.31, 28 septembrie 1995, Spadea et Scalabrino c/Italia, 22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

Curtea Europeană a Drepturilor Omului a apreciat, prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate. (22 octombrie 1996 Stubbings et autres c/Royaume-Uni, parag.75)

Astfel cum statuează și Curtea Constituțională a României, „principiile nediscriminării sunt cele cuprinse în articolul 4 alin.2 din Constituție, însă acestea pot fi extinse potrivit prevederilor art.20 din Constituție, care permit corelarea dispozițiilor constituționale cu tratatele și pactele internaționale la care România este parte. Aceste principii sunt extinse prin art.7 din Declarația Universală a Drepturilor Omului, art.26 din Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice, ratificat de România prin Decretul nr.212/1974, publicat în Buletinul Oficial,



Partea I, nr.146 din 20 noiembrie 1974 și prin art.2 alin.2 din Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale ratificat de România prin același decret și publicat în Buletinul Oficial cu același număr și din aceeași dată.” (Decizia nr.54/2000, M.Of. nr.310/2000, DH 2000, p.511) .

- prevederile art. 1 din Protocolul nr. 12 la Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, adoptat la Roma la 4 noiembrie 2000, ratificat de România prin Legea nr. 103/25 aprilie 2006 potrivit căruia „1. Dreptul de a te bucura de oricare din drepturile prevăzute de lege trebuie asigurat fără nici o discriminare bazată pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avuție, naștere sau oricare altă situație. 2. Nimeni nu poate face obiectul unei discriminări bazate pe oricare din motivele menționate în paragraful 1 din partea nici unei autorități publice.”

- prevederile art. 20, alin. 1 din Constituția României: „Dispozițiile constituționale privind drepturile și libertățile cetățenilor vor fi interpretate și aplicate în concordanță cu Declarația Universală a Drepturilor Omului, cu pactele și celelalte tratate la care România este parte”.

În România, stat de drept, democratic și social, demnitatea omului, drepturile și libertățile omului reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege. Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate, în special în exercitarea drepturilor economice, sociale și culturale (dreptul la muncă).

În determinarea faptei care poate să cadă sau nu, sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, este necesară individualizarea, particularizarea, singularizarea acesteia, astfel încât conținutul afirmațiilor sau imputărilor să poată fi verificat.

Sub acest aspect, coroborând afirmațiile reclamantei, astfel cum sunt precizate *expresis verbis* în plângerea sa, Colegiul Director constată că nu toate afirmațiile sale sunt verificabile și acest fapt datorându-se tardivității.

Astfel cum s-a precizat mai sus pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art.2, alin.1 al O.G. nr.137/2000 deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit, în cazul nostru datorită convingerilor politice.

Analizând punctele de vedere formulate de către reclamați se reține că măsurile adoptate s-au înscris în cadrul prevederilor legale.

În acest sens, justificările prezentate, pornesc de la premisa că în exercitarea atribuțiilor manageriale, au fost luate măsuri și au fost adoptate decizii conforme cu competențele cu care au fost investiți.

Colegiul Director reține, de asemenea, că, la nivelul direcției silvice județene, stabilirea echipei manageriale reprezintă atributul exclusiv al managerului-director general, conform HG nr. 1105/2003.

Referindu-ne la elementele constitutive ale faptei de discriminare astfel cum este reglementată în art.2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată, și la obiectul

petiției referitoare la acte sau fapte, care în speța noastră îmbracă forma unor măsuri cu caracter administrativ.

Subsecvent, Colegiul Director se raportează la propria jurisprudență precum și la cea a Înaltei Curți de Casație și Justiție cu privire la încadrarea unor fapte sau acte cu caracter discriminator, relevante pentru speța dedusă soluționării.

Deși ideea de **stabilitate** este indisolubil legată de aceea de protecție, în momentul de față garanția protecției se situează doar la un nivel formal stipulat prin Statutul funcționarilor publici .

În România, stat de drept, democratic și social, demnitatea omului, drepturile și libertățile omului reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege. Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării sunt garantate, în special în exercitarea drepturilor economice, sociale și culturale (dreptul la muncă).

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

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

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

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

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

Având în vedere aspectele precizate mai sus Colegiul Director reține că, deși atitudinile și comportamentul sesizat de către petentă, reprezintă o modalitate de exercitare a atribuțiilor profesionale, rezultat ca expresie a îndeplinirii actului managerial, totuși măsurile/deciziile adoptate au avut și un evident caracter personal.

În acest context, Colegiul Director reține că reclamatul, A. M , a urmărit, a avut ca scop, prin măsurile adoptate, restrângerea sau înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în speța a dreptului petentei la un tratament egal sub aspectul recunoașterii și alocării premiului anual.

Colegiul reține că, din conținutul petiției și al documentelor anexate, s-a putut proba că diferența de convingeri politice a fost criteriul în baza căruia petenta a fi fost supusă unor atitudini cu caracter discriminator. Aceasta fiind singura persoană, cu excepția șefului ocolului, care nu a beneficiat de premiul anual.

Modalitățile concrete de desfășurare a activităților în cadrul diverselor forme de organizare a instituțiilor sau autorităților publice sau a societăților comerciale, nu poate intra în sfera de competență a consiliului, motiv pentru care Colegiul director nu se pronunță asupra aspectelor referitoare la legalitatea unor măsuri adoptate pe parcursul perioadei indicate.

Colegiul Director reține că atitudinile reclamatului, A. M , invocate de petentă, per ansamblul lor, au urmărit și au avut ca efect afectarea unui drept recunoscut de lege persoanei sale.

Coroborând aceste aspecte cu faptele care fac obiectul petiției și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art.2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, în cauză nu se poate reține întrunirea cumulativă a elementelor privind un tratament de deosebire (restricție, excludere, deosebire, preferință) între persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit și care are ca scop sau ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

Colegiul director constată că:

Prin modul de aplicare a prevederilor legale de către domnul A. M. -director al Direcției silvice județene Botoșani-raportat la activitatea de salariat al petentei la una dintre structurile subordonate direcției , s- a creat o situație diferențiată între acesta și ceilalți ocupanți ai funcțiilor structurilor similare .

Prin efectul măsurilor adoptate s-a crea o situație dezavantajoasă a petentei față de alți beneficiari, salariați ai direcției silvice.

Acordarea premiilor/primelor anuale/trimestriale în cuantumurile prevăzute, pentru ocupanții funcțiilor din structurile subordonate direcției , constituie un tratament discriminator , față de petentă, nejustificat de un scop obiectiv și legitim. Lipsa justificării este consolidată și de faptul că, petenta, a avut câștig de cauză în fața instanței de judecată, care a infirmat decizia de sancționare a sa.

Deasemenea , excluderea petentei de la beneficiul premiilor/primelor în cazul de față, nu reprezintă expresia necesității măsurii respective. Înlăturarea de la exercițiul atribuțiilor manageriale a șefului ocolului silvic, ca șef direct al petentei, întărește concluzia conform căreia directorul direcției silvice, a stabilit măsuri care au avut caracter discriminatoriu în ceea ce privește acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul

Domnul A. M. a încălcat principiul tratamentului egal atunci când pe parcursul aplicării atribuțiilor legale, distinge între persoane care sunt în situații analoage. Petenta, ca salariată al unei structuri aflate în subordinea direcției, se află în aceeași situație cu a persoanelor care ocupă funcții de conducere/administrare în celelalte structuri subordonate direcției. Ori ,acest aspect , trebuie să conducă nu la uniformizarea modalității de apreciere a ocupanților posturilor respective ci la evaluarea lor corectă și la stimularea adecvată. Stabilind excluderea petentei de la beneficiul premiului anual, comparativ cu cel al celorlalte posturi, după ce petenta și-a manifestat poziția față de măsurile adoptate în raport cu ea și odată cu exercițiul anului bugetar 2007, dl. A. M. a făcut aplicația modalității discriminatorii de exercitare a atribuțiilor legale în raport de convingerile politice ale unui subordonat.

Deasemenea, atitudinea reclamatului se încadrează în prevederile art.15 din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, care prevede "constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice **comportament manifestat în public**, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau **vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare**, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei **comunități** și legat de

apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia”, măsurile sale au fost de natură a aduce atingere demnității petentei, prin crearea unei atmosfere ostile și umilitoare.

Atmosfera ostilă și umilitoare s-a creat și în ceea ce privește poziția petentei-contabil șef- față de cea a celorlalți angajați ai ocolului și care se află în raport de subordonare cu petentul. Excluderea sa de la beneficiul premiului anual, fără motivare obiectivă, petenta s-a aflat în postura unei persoane discriminate.

Aspectele care privesc implicarea doamnei N M și a domnului S M în săvârșirea actelor(faptelor de discriminare nu se confirmă.

Având în vedere motivele expuse mai sus, precum și definiția discriminării astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin 1, 2, 3 și 5 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Colegiul Director constată întrunirea cumulativă a elementelor constitutive ale unei fapte de discriminare și implicit existența unei situații de diferențiere din perspectiva principiului egalității și al nediscriminării. Colegiul director apreciază că în cauză se poate reține faptul că petenta a fost hărțuită la locul de muncă din cauza convingerilor politice.

Având în vedere considerentele reținute de Colegiul Director, în temeiul art. 20 din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu unanimitate de voturi, ale membrilor prezenți

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Modalitatea de tratament a petentei, de către dl.A M , directorul Direcției Silvice Botoșani, sub aspectul stabilirii și dimensionării premiului anual, este discriminatorie , nefiind justificată de un scop obiectiv și legitim, potrivit:

1.1 art. 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului,

1.2 art. 16 alin. (1) din Constituția României,

1.3 art. 1 alin. (2) lit. i), art. 2 alin.(2) și (3), art. 6 alin. (1) lit. c) și art. 15 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată;

2.Aplică domnului A M , directorul Direcției Silvice Botoșani sancțiunea „avertisment”.

3. Prezenta hotărâre se va comunica în termen legal părților.

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

1. Prezentul act poate fi contestat în termen de 15 de zile de la data comunicării potrivit art.20 alin.10 din OG nr. 137/2000.

2. Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța competentă și în termenul legal stabilit de art.6 din Legea nr.554/2004 privind contenciosul administrativ.

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,

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

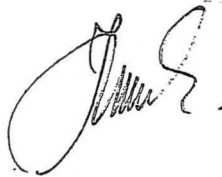
COMȘA CORINA NICOLETA



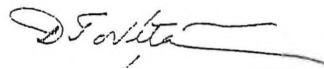
DEZIDERIU GERGELY



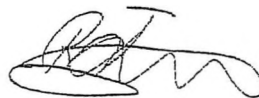
IONITĂ GHEORGHE



NITA DRAGOS TIBERIU



TRUINEA ROXANA PAULA



VASILE ANA MONICA



Data redactării 27.08.2008

