



**HOTĂRÂREA nr. 434
din 17.07.2019**

Dosar nr.: 807/2018

Petiția nr.: 7655/17.12.2018

Petentă: .

Reclamată: Agenția Națională pentru Protecția Mediului

Obiect: tratament injust din partea angajatorului

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petent

.

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

Agenția Națională pentru Protecția Mediului

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

Petenta reclamă tratamentul injust pe care angajatorul îl are față de aceasta în urma concedierii sale și impunerea de către instanțele de judecată de a o repune în funcția deținută anterior desfacerii contractului de muncă.

II. Procedura de citare

3. 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, prin intermediul adreselor nr. 7655/14.01.2019 și 124/14.01.2019, a citat părțile pentru data 05.02.2019 și la audieri s-a acordat un termen suplimentar în data 05.03.2019.

4. Prin intermediul aceluiași adrese, Colegiul director a invocat din oficiu excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru aspectele ce țin de punerea în aplicare a sentințelor judecătorești și a solicitat petentei să precizeze criteriul de discriminare.

5. Procedura legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

6. Petenta se consideră discriminată de angajatorul său, în urma câștigării în parte a procesului intentat în urma destituirii acesteia de pe funcția deținută, de director executiv al AJPM Timiș.

7. Astfel, de la rămânerea definitivă a Hotărârii prin care instanța a obligat reclamatul să o reintegreze în funcție, petenta reclamă o serie de situații pe care aceasta le consideră

discriminatorii, legate de modalitatea în care s-a realizat executarea sentinței civile.

8. Printre situațiile reclamate, petenta precizează că reclamata nu a respectat hotărârile judecătorești și a așteptat finalizarea unui concurs pe funcția acesteia care nu mai era vacantă, s-a întârziat punerea în executare a hotărârii de reintegrare a acesteia, vătămând dreptul său la muncă. Petenta precizează că și anterior a mai fost destituită din funcție în mod abuziv, fiind reîncadrată cu întârziere, cercetată disciplinar fără a avea o culpă.

9. Petenta precizează faptul că de îndată ce și-a reluat atribuțiile de serviciu s-a pornit o campanie de umilire, presiune și de stres continuu, cu scopul de a o determina să demisioneze pentru a lăsa loc liber altei persoane care era dorită de conducerea instituției.

10. Petenta consideră că în baza criteriului de discriminare pe care l-a indicat, cel al convingerilor politice, sunt întrunite elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, în contextul în care un funcționar încearcă să revină în exercitarea atribuțiilor sale de serviciu, beneficiind de concursul instanțelor judecătorești care, pentru a doua oară în decurs de cinci ani, cenzurează desfacerea abuzivă a raporturilor de muncă.

Susținerile reclamatului

11. Reclamatul, în punctul său de vedere nr. 7553/11.12.2019, invocă excepția necompetenței C.N.C.D. considerând că aspectele sesizate sunt de natura a pune în aplicare sentința 772/07.05.2018 pronunțată de Tribunalul Timiș precum și excepția tardivității pentru faptele petrecute anterior datei 17.12.2017.

12. Pe fond, reclamatul arată că față de acuzația că președinții reclamatei au premeditat discriminarea acesteia au existat 5 președinți diferiți în perioada 2012-2017.

13. Referitor la solicitarea petentei de a suspenda concursul pentru ocuparea postului de director executiv al Agenției pentru Protecția Mediului Timiș, reclamata precizează că i-a răspuns acesteia că acest fapt este de competența Agenției Naționale a Funcționarilor Publici și nu a reclamatei.

14. Referitor la acuzele că nu i s-a aprobat dreptul la concediu de odihnă, reclamata arată că acest drept este intuitu personae, un drept personal, ce nu poate fi exercitat prin reprezentant. Astfel, petenta trebuia să depună cerere în nume propriu și nu prin avocat așa cum s-a întâmplat, fără ca acesta să dețină împuternicire avocațială. Concediul anual de odihnă plătit este unul dintre drepturile salariaților, nefiind însă un drept absolut, ci unul relativ, exercitându-se doar în limitele prevăzute de lege.

15. Prin punctul de vedere 1165/07.03.2019, reclamata precizează că petenta, în urma unui raport al comisiei de disciplină, a fost destituită din funcția deținută iar instanțele de judecată sunt cele competente soluționării contestației.

16. În final, reclamata precizează faptul că prin sentința 772/07.05.2018, instanțele de judecată au sesizat un viciu de procedură și nu că faptele pentru care petenta a fost destituită din funcție nu au existat. Faptele pentru care a fost destituită au fost prezentate și în presă, petenta nefiind prezentă la locul de muncă decât maxim 2 ore jumătate, restul programului de lucru îl petrecea ca medic nutriționist, la cabinet sau la domiciliu.

17. Toate aspectele au fost sesizate în rapoartele Corpului de Control din cadrul A.N.M.P.

IV. Motivele de fapt și de drept

18. Potrivit dispozițiilor art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008, „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției”.

19. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul urmează a analiza excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, pentru aspectele ce țin de punerea în aplicare a sentințelor judecătorești.

20. Colegiul director urmează să admită excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în raport cu obiectul petiției urmând să analizeze în ce măsură aspectele sesizate sunt de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

21. Astfel, Colegiul analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, 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.

22. Totodată, referitor la excepția tardivității invocate din oficiu pentru faptele petrecute anterior 17.12.2017, Colegiul director urmează să o admită.

23. În conformitate cu prevederile art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director reține că „(1) 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”.

24. Corelativ circumstanțierii faptelor de discriminare rațiune tempore, termenul prevăzut în art. 20 alin. 1 este un termen de procedură, reprezentând intervalul de timp înăuntrul căruia trebuie îndeplinit actul de sesizare al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la săvârșirea unor fapte sau acte de discriminare.

25. Din interpretarea acestor prevederi, Colegiul director reține că legiuitorul a instituit un termen legal, circumscris unui interval determinat de timp, în speță, de un an de zile, care începe să curgă de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință petentul de săvârșirea ei, constituind astfel un termen peremptoriu.

26. În fapt, Colegiul director reține spre analiză posibilul tratament discriminatoriu la care a fost supus petenta de către reclamată, aceasta considerându-se discriminată de reclamată pe baza convingerilor sale politice.

27. În drept, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea 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, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

28. Pe fond, în strânsă legătură cu obiectul petiției și incidența acestuia la prevederile O.G. nr. 137/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare, Colegiul director se

raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. 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 pe baza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

29. Prin urmare, Colegiul Director reține că, pentru ca o faptă să fie calificată drept faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat aplicat în 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. 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.

30. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță trebuie să fie corelat cu apartenența lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, respectiv art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis.

31. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Ori, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai în baza apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petentă constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

32. 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 (pârâțul) 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.

33. În speța de față, Colegiul director constată că petenta reclamă faptul că are parte de un tratament injust, discriminatoriu din partea reclamatului, din pricina convingerilor politice.

34. Prin urmare, în analiza elementelor unei fapte de discriminare, Colegiul director al C.N.C.D. reține spre analiză posibila discriminare prin încălcarea dreptului la egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie.

35. În urma analizării documentelor aflate la dosar, având în vedere criteriul indicat de petentă, cel al convingerilor politice, Colegiul director constată că nu se poate reține că faptele imputate în sarcina părții reclamate au fost determinate de criteriul invocat, solicitarea efectuării concediului de odihnă fiind neaprobată deoarece acesta nu a fost solicitat de către petentă în nume propriu, ci prin intermediul avocatului.

36. Astfel cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare, tratamentul aplicat pentru două situații comparabile trebuie să fi fost diferit, iar 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.

37. În speța dedusă analizei C.N.C.D., Colegiul director constată că o parte dintre aspectele sesizate de petentă sunt prescrise din perspectiva analizării faptelor de discriminare, o parte sunt în legătură cu punerea în aplicare a unor sentințe judecătorești, C.N.C.D. nefiind competent în soluționarea acestora iar pentru cele rămase spre analiză, Colegiul director constată că nu se poate reține un raport de cauzalitate între faptele reclamate și criteriul invocat de petentă, cel al convingerilor politice.

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

COLEGIUL DIRECTOR

1. Admitere excepție necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru aspectele ce țin de punerea în aplicare a sentințelor judecătorești;
2. Admiterea excepției tardivității pentru faptele petrecute anterior 17.12.2017;
3. Lipsă legătură cauzalitate între faptele sesizate și criteriul invocat de petentă.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

-

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

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

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

DINCĂ ILIE – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

JURA CRISTIAN - Membru

LAZĂR MARIA – Membru

SANDU TATIANA VERONICA – Membru

Data redactării: 17.07.2019

M.L./A.B.

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