



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 472

Din data de 16.08.2017

Dosar nr.: 351/2016

Petiția nr.: 3110/17.05.2016

Petent: ..

Reclamat: Administrația Națională Apele Române – Administrația Bazinală de Ape Argeș - Vedea

Obiect: tratament discriminatoriu în relațiile de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

I.1.1. ..

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.2.1. Administrația Națională Apele Române – .

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul reclamă faptul că a fost singura persoană sancționată în cadrul comisiei de disciplină pentru o faptă ce a fost săvârșită și de alt salariat, că din cadrul comisiei de disciplină nu a făcut parte niciun reprezentant al Sindicatului și că a primit cele mai mici calificative din cadrul compartimentului, la evaluările aferente anilor 2014 și 2015, în contradicție cu activitatea desfășurată.

III. Procedura de citare

3.1. 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, s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Prin adresele înregistrate cu nr. 4014 din 28.06.2016 părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Colegiu, la data de 02.08.2016.

3.3. Colegiul director a invocat, din oficiu, prin adresa nr.3110/24.05.2016, excepția de necompetență materială a Consiliului.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Petentul reclamă faptul că a fost sancționat de către Comisia de disciplină, cu avertisment, în urma unui referat întocmit la o distanță de 3 săptămâni de momentul presupusei fapte, cand acesta se afla în concediu medical iar decizia de sancționare



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

nu cuprinde descrierea faptei. Mai mult, cu toate că în cadrul referatului întocmit de doamna Cotigă este menționat că și un alt salariat a săvârșit presupusa faptă, doar petentul a fost supus verificării de către Comisia de disciplină, din care nu a făcut parte reprezentantul sindicatului, acuzând astfel un comportament discriminatoriu și crearea unui cadru intimidant, degradant ostil și ofensiv.

4.1.2. Evaluarea pentru anul 2014 i-a fost comunicată în februarie 2016, iar cea pentru anul 2015 în luna martie 2016, acestea conținând calificativele cele mai slabe din cadrul compartimentului, în contradicție cu activitatea desfășurată și pregătirea profesională. Petentul arată că deși s-a aflat în concediu medical 2 luni în anul 2014 și peste 4 luni în 2015, a realizat un număr de lucrări de peste 4 ori mai mare decât restul colegilor care au primit calificative mai mari. La contestațiile depuse nu a primit niciun răspuns.

4.1.3. În anul 2014 petentul a fost amenințat cu sancționarea pentru faptul că nu a respectat programarea concediului deși motivul era unul obiectiv, respectiv sarcinile primite. Mai mult, măsura era excesivă în condițiile în care și alți colegi, anterior nu respectaseră programarea.

4.2. Susținerile părții reclamate

4.2.1. Reclamata invocă excepția de necompetență materială față de sancțiunea aplicată de către Comisia de disciplină și calificativele acordate în cadrul evaluărilor.

4.2.2. În ceea ce privește fondul sesizării, reclamata arată că fapta pentru care a fost sancționat petentul a fost descrisă în Decizie, conform prevederilor legale. De asemenea, în cadrul Comisiei de disciplină petentul a fost asistat de un avocat și de reprezentantul sindicatului, ceea ce este un drept și nu o obligație a angajatorului.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director reține că petentul reclamă fapte discriminatorii la locul de muncă din partea angajatorului prin aplicarea unei sancțiuni disciplinare și calificative mici la evaluări.

5.2. În drept, față de excepția de necompetență materială invocată din oficiu cu privire la anularea Deciziei de sancționare nr.367/22.12.2015, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul 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.

5.3. Colegiul ia act de faptul că petentul sesizează CNCD cu privire la aplicarea unei sancțiuni disciplinare, stabilită de către Comisia de disciplină, cu încălcarea principiului nediscriminării.

5.4. Astfel, Colegiul apreciază că aceste aceste împrejurări deduse soluționării sunt în mod exclusiv circumstanțiate la situația petentului, fără a putea fi reținute prezumții



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

de natură a permite reținerea unor distincții induse în raport de situații analoage sau comparabile, pe baza unor criterii interzise prevăzute de art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Situația invocată de petent, respectiv anularea unei decizii de sancționare, este de competența instanțelor de judecată și excede atribuțiilor Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, astfel cum sunt stabilite de O.G. nr. 137/2000, republicată.

5.5. Față de excepția de necompetență materială raportat la fișele de evaluare, Colegiul reține că acesta este un act al angajatorului ce intră sub incidența O.G. nr.137/2000, republicată, motiv pentru care respinge această excepție.

5.6. Analizând celelalte fapte reținute 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.

5.7. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.**

5.8. Potrivit articolului 2 alin.1 din O.G.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”, Colegiul Director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind 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.



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

5.9. Astfel, raportat la cele de mai sus, Colegiul trebuie să analizeze dacă prin tratamentul aplicat petentului i s-a încălcat un drept recunoscut de lege, în baza unui criteriu interzis, fără o justificare obiectivă, comparativ cu alte persoane aflate pe poziție de egalitate.

5.10. Față de acordarea unor calificative mai mici petentului în comparație cu alți colegi, Colegiul constată că acesta nu invocă niciun criteriu în baza căruia s-ar fi produs această diferențiere. Chiar dacă, în cuprinsul art.2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, se regăsește sintagma "orice alt criteriu", acesta trebuie identificat. Sintagma a fost introdusă pentru ca enumerarea criteriilor să nu fie una limitativă, putându-se identifica în analiza petiției și alte criterii decât cele enumerate în cuprinsul textului legal, dar acest criteriu trebuie să fie identificabil și definitoriu pentru producerea unei fapte de discriminare.

5.11. Raportat la faptele descrise de către petent nu poate fi reținut un criteriu în baza căruia reclamata nu i-a acordat calificative egale sau mai mari acestuia așa cum au primit colegii săi. Or, așa cum se arăta mai sus, pentru constatarea unei fapte de discriminare este necesar ca cele patru elemente să existe. În prezenta speță, Colegiul director nu reține criteriul în baza căruia petentul a fost discriminat.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată;
2. Se va răspunde petentului în sensul celor hotărâte;

VII. Modalitatea de plată a amenzii



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

Nu este cazul

VIII. 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

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA – Membru

Motivată/redactată: A.C.F./V.C.M.

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.