



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

Autoritate de stat autonomă

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: support@cncd.org.ro

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 540 din data de 04.10.2017

Dosar nr. 821/2016

Petiția nr. 7557/19.12.2016

Petent:

Reclamat:

Obiect: conflict de muncă.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele și domiciliul procedural al petentului

2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Conflict de muncă între petentă și partea reclamată, cauzat pe baza unei delegări fără a se solicita acordul.

III. Procedura de citare

4. Prin adresa înregistrată cu nr.755713.01.2017, a fost citată doamna pentru data de 30.01.2017. Procedură legal îndeplinită.

5. Prin adresa înregistrată cu nr.205.13.01.2017, a fost citată doamna pentru data de 30.01.2017. Procedură legal îndeplinită.

6. Prin adresa înregistrată cu nr.205.13.01.2017, a fost citată doamna pentru data de 30.01.2017. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

7. Petenta susține că în data de 07.11.2016, i s-a emis Dispoziția de delegare nr. 1122.07.11.2016, fiind obligată fără acordul ei, să muncească la un alt loc de muncă decât cel pe care îl ocupa conform contractului de muncă. Astfel, petenta consideră răspunzătoare pentru situația creată pe reclamate, care i-au întocmit un Referat nr.59361.07.11.2016, prin care l se aduc acuzații nepobate, discriminatorii și defăimătoare cu privire la activitatea desfășurată; “În urma Referatului și a Dispoziției de delegare am fost supusă unui tratament injust și degradant față de colegii și subordonații mei”.Ca atare, petenta a întocmit o plângere prealabilă către conducerea unității DGASPC .., dar nu a primit răspuns solicitării de soluționare amiabilă a conflictului. O plângere prealabilă au formulat și colegii petentei care în opinia acestora au fost discriminați la fel, iar pentru trei dintre ei care nu au formulat astfel de plângeri, conducerea a dispus anularea Dispozițiilor de delegare. În atare situație, petenta este de părere că atât ei cât și ceilalți colegi care se aflau în situație asemănătoare, conducerea le-a aplicat un tratament defavorizant, defăimător și discriminator, fiind puși în situația de a lucra prin alte locuri decât în cele în care au muncit ani de zile. În acest sens, petenta solicită Colegiului director, ca prin hotărârea pe care o va emite, să fie despăgubită și repusă în drepturi (în situația avută anterior discriminării) și să se verifice dacă s-a încălcat legea în situația dispunerii delegării acesteia. Solicită constatare, sancționarea faptei de discriminare, precum și obligarea părții care a discriminat prin fapta sa, să publice un rezumat al hotărârii în mass-media , ori într-un ziar de interes local.

Sușinerile părții reclamate

8. Partea reclamată . declară că Dispoziția Directorului Executiv al DGASPC .., prin care i-au fost delegate petentei atribuțiile de Șef Serviciu la .. și .., nu a fost emisă cu încălcarea legii, ci se întemeiază pe art. 42,43 și 44 din Codul muncii. Aceste prevederi au fost precizate și în actrul administrativ de tip Dispoziție care i-a fost comunicat petentei. La art. 42, se precizează că, „locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă, pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă”. La art. 44, se prevede: “delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult 60 de zile...”.

9. Partea reclamată susține că, petenta face în prezent, obiectul unei crețetări disciplinare, care are la bază memoriul formulat de angajații unei structuri de tip rezidențial pe care o coordonează, cu privire la comportamentul abuziv al acesteia.

V. Motivele de fapt și de drept

10. Colegiul director al CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care, petentei i s-a emis de către partea reclamată Dispoziția de delegare de la sediul în care lucra la altul fără a i se solicita acordul.

Colegiul director în ședința de deliberări a cauzei, respinge excepția prin care, petenta solicită instituției CNCD, sesizarea instanței de contencios.

Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în O.G. nr.137/2000, republicată, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în

textul de lege, art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Condiția, criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

11. Astfel se poate considera discriminare;

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

Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.(1, din O.G.137/2000, cu modificările și completările ulterioare, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. 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, 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, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care, tratamentul să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat aplicat, trebuie să aibe 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.

12. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminare, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România, sau cele prevăzute de legislația națională, după cum dispune și O.G nr. 137/2000, modificată, precum și Protocolul nr. 12 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art., alin. 1, "Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege...".

Analizând speța de față, în acord cu elementele faptelor de discriminare, precum sunt prevăzute de actul normativ O.G nr. 137/2000, modificat, Colegiul director trebuie să analizeze următorul aspect: "dacă a existat un tratament diferențiat care a avut loc prin aplicarea normei ce privește înălțimea minimă pentru candidații de gen masculin în speța de față, iar în acest fel, i se îngrețește petentului accesul la susținerea examenului". Iar în privința: "existenței condiției ca tratamentul diferențiat, aceasta să aibe ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege".

Colegiul director în ședința de deliberări a cauzei, admite din oficiu excepția de necompetență a CNCD, cu privire la solicitarea petentei de a dispune despăgubirea petentei și repunerea în situația avută anterior discriminării și în ce privește

admiterea excepției de necompetență materială în privința cercetării unor posibile fapte penale.

13. În raport cu aceste aspecte evidențiate, Colegiul director observă în prezența speșă, că nu a fost avută în vedere o dispoziție aparent neutră, la momentul emiterii Dispoziției de delegare nr. 1122.07.11.2016, fiind obligată fără acordul ei, să muncească la un alt loc de muncă decât cel pe care îl ocupa conform contractului de muncă. Ca atare, petenta consideră că, Decizia de delegare care a fost emisă de către partea reclamată este una nelegală și discriminatorie, neexistând o necesitate a angajatorului pentru a lucra în altă parte, așa cum prevede spre aplicare norma juridică. Pe de altă parte, angajatorul susține că, are posibilitatea conform legislației ce statuează Codul muncii, de a delega persoana angajată către o altă locație pentru aș desfășura activitatea, potrivit prevederilor art. 42, 43 și 44. Acestea fac precizarea că, „locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detașarea salariatului într-un loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă, pe durata delegării, respectiv a detașării, salariatul își păstrează funcția și toate celelalte drepturi prevăzute în contractul individual de muncă,...iar delegarea persoanei nu poate să depășească 60 zile”. În atare situație, Colegiul director din analiza petiției și a probatoriului depus la dosarul cauzei observă că, petenta face trimitere la o situație de conflict între părți, de interpretare și aplicare a Codului muncii și a prevederilor acetuia, “nu a fost consultată atunci când s-a luat Decizia de delegare și nici nu i s-a argumentat motivat” În acest sens, aceasta a făcut Plângere prealabilă și nu a primit niciun răspuns de la angajator. Într-o atare situație, ne aflăm în preajma unui eventual abuz din partea reclamatului, a unui conflict ce poate fi soluționat pe cale amiabilă ori în instanța de contencios. Petenta face referire la faptul că a fost discriminată, dar nu indică temeiul legal, ori legătura de cauzalitate între faptă și un criteriu de discriminare, prevăzut de O.G nr. 137/2000, modificată.

Reiterând faptul că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis invocat de persoana în cauză, Colegiul observă că nu se regăsesc elementele constitutive ale încălcării unui drept recunoscut de lege, ca urmare a art. 2 alin.1) din O.G. nr. 137/2000, republicată (lipsă criteriu de discriminare).

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 de voturi ale membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admite din oficiu excepția de necompetență a CNCD, cu privire la solicitarea petentei de a dispune despăgubirea petentei și repunerea în situația avută anterior

discriminării și în ce privește admiterea excepției de necompetență materială în privința cercetării unor posibile fapte penale.

2. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit prevederilor art. 2, alin. 1), din O.G nr.137/2000, modificată, (lipsă criteriu de discriminare).

3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

4. O copie a hotărârii se va transmite părților.

a) ...

b) .

c) .

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, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC– Membru

DINCĂ ILIE– Membru

THEODORA BERTZI– Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

JURA CRISTIAN– Membru

LAZĂR MARIA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA – Membru

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.

Redactat G.L și R.O