



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 109 din 05.02.2020

Dosar nr.: 261/2019

Petiția nr.: 2413/03.05.2019

Petent:

Reclamate: Academia Română Filiala Cluj – Napoca, Institutul de Calcul Tiberiu Popoviciu

Obiect: discriminare pe criteriul vârstei și genului, victimizare la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

.....

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

Academia Română Filiala Cluj – Napoca – strada Republicii nr. 9, Cluj – Napoca, județ Cluj
Institutul de Calcul Tiberiu Popoviciu – Cluj – Napoca, str. Fântânele nr. 57, ap. 67-68, etaj 5, județ Cluj

Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

Petenta este discriminată de către angajator pe criteriul vârstei și cel al genului, se simte victimizată în urma repunerii pe postul deținut anterior, în baza unei hotărâri a instanței

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. 2413/22.05.2019 și 2755/22.05.2019, a citat părțile pentru data 11.06.2019.

4. Procedura legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

5. Petenta, cercetător științific gradul I, consideră că este discriminată și victimizată de angajator în urma unei hotărâri judecătorești executorii care vizează anularea deciziei prin care angajatorul i-a respins petentei, în anul 2016, prelungirea activității după ce aceasta a împlinit vârsta de pensionare, specifică femeilor. În același timp, angajatorul i-a permis colegului petentei prelungirea activității peste împlinirea vârstei de pensionare.

6. Astfel, petenta, contestând în instanță decizia angajatorului, a obținut o soluție favorabilă executorie prin Sentința Civilă nr. 2944/22.10.2018 a Tribunalului Cluj care a dispus anularea deciziei angajatorului și repunerea petentei în situația anterioară emiterii deciziei.

7. Totodată, petenta s-a adresat Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării în anul 2016 pentru a sesiza discriminarea pe considerente de gen și vârstă. Colegiul director, prin Hotărârea 762/29.11.2016, a constatat fapta de discriminare în ceea ce privește respingerea solicitării petentei de menținere în activitate și aprobarea aceluiași tip de solicitare pentru colegul său de sex masculin.

8. În urma hotărârii instanței cu titlu executoriu, petenta a fost reangajată pe postul deținut, în data 05.03.2019, în urma unor solicitări repetate adresate de aceasta angajatorului. La data la care a fost angajată, la locul de muncă, petenta l-a regăsit pe colegul căruia i se aprobase cererea de menținere în activitate după împlinirea vârstei legale de pensionare.

9. În ceea ce privește condițiile de care a beneficiat la repunerea pe poziția deținută anterior concedierii, petenta precizează că s-a confruntat cu un tratament ostil și degradant, că inițial i s-a oferit un birou fără calculator într-o cameră de trecere și că, la insistențele sale, a fost mutată într-o altă cameră, în biroul pe care îl folosea înainte de încetarea forțată a activității.

10. Petenta precizează că, având calitatea de cercetător științific I, ar fi avut dreptul în conformitate cu art. 36 (2) din Legea nr. 319/2003 privind Statutul personalului de cercetare – dezvoltare de a solicita menținerea în activitate și după împlinirea vârstei de 65 de ani. A solicitat acest lucru la 14.03.2019, cu o completare în data 25.03.2019 prin care solicita aprobarea participării la ședința Consiliului științific în care urma să se discute solicitarea acesteia. Petenta a atașat solicitărilor documente relevante din care să reiasă activitatea profesională desfășurată de aceasta. Ședința a fost amânată cât s-a putut, fiind întrunită cu o zi înainte de împlinirea vârstei de 65 de către petentă, 27.03.2019. Solicitarea petentei de menținere în activitate a fost respinsă cu trei voturi pentru și o abținere.

11. Față de modalitatea organizării întrunirii respective, petenta contestă modalitatea de organizare a acesteia, considerând că nu a fost pregătită corespunzător și că în locul unui membru titular a fost prezent un membru supleant care s-a abținut la votare.

12. Petenta consideră că ședința s-a desfășurat într-un cadru intimidant și ofensiv, fiind întrebată de ce nu a mai publicat lucrări în ultimii ani deși acesteia i s-a încheiat raportul de muncă în mod discriminatoriu. Totodată, aceasta consideră că a fost victimizată, în urma apărării drepturilor sale în instanță.

13. În continuare, petenta arată că membrii comisiei întruniți pentru a decide prelungirea activității de cercetător i-au minimizat realizările profesionale.

14. Mai mult, petenta precizează că reclamatul pentru aprobarea menținerii în activitate după împlinirea vârstei de pensionare nu are stabilite criterii clare, art. 13 (4) g a Regulamentului de Organizare și Funcționare al reclamatei prevede "prelungirea activității personalului de cercetare având titlul de CS I care a împlinit vârsta legală de pensionare, pe baza rezultatelor activității de cercetare obiectivate prin evaluările anuale și publicații cu impact din ultimii doi ani, premii etc. În ultimii doi ani lucrați, 2015-2016 (doar două luni în 2016) petenta a publicat patru lucrări, dintre care două ISI și a obținut calificativul "foarte bine" pe tot parcursul carierei științifice.

15. Unul dintre membrii Consiliului științific întrunit pentru analizarea solicitării petentei, în contextul în care acesta contestă activitatea profesională a petentei, opinează că activitatea unui cercetător nu poate fi asimilată unui funcționar, care este remunerat pentru activitatea depusă. Astfel, un cercetător științific desfășoară activitatea din pasiune, nu neapărat dacă este remunerat. Din acest motiv, acesta consideră că petenta nu a desfășurat o activitate deosebită în domeniu. Față de acestea, petenta argumentează că un cercetător nu

desfășoară activitatea benevol în folosul angajatorului care să își includă realizările acesteia, că are nevoie de acces la baza de date cu reviste de calitate care pot fi accesate doar din sediile institutelor și universităților și activitatea sa profesională este evaluată în comparație cu cea a colegului său care a împlinit vârsta de pensioare, i s-a aprobat prelungirea activității și beneficiază de toate condițiile necesare activității de cercetare. Mai mult, trebuie luat în calcul că în ultimii trei ani, acesta și-a apărut drepturile în instanță, activitatea de cercetător științific fiind afectată.

16. Activitatea profesională a petentei nu poate fi evaluată în ultimii trei ani calendaristici, aceasta nefiind angajată a reclamatei.

Susținerea reclamațiilor

Institutul de Calcul "Tiberiu Popoviciu", Academia Română

17. Reclamatul, în punctul de vedere înregistrat 3160/11.06.2019, prezintă cronologic situația în care petentei nu i s-a mai prelungit activitatea de cercetare în 2016 la împlinirea vârstei de pensionare de 61 de ani și situația care face obiectul prezentului dosar, la trei ani distanță, în anul 2019.

18. Astfel, petenta a fost reîncadrată în poziția deținută anterior sentinței judecătorești executorii la 05.03.2019. La trei săptămâni după acest eveniment, 27.03.2019, petenta ar fi împlinit vârsta de pensionare atât pentru femei cât și pentru bărbați, de 65 de ani. Din acest motiv aceasta a solicitat prelungirea activității fără a avea însă un răspuns favorabil din considerente strict profesionale.

19. Reclamatul aduce precizări legate de activitatea profesională nesatisfăcătoare, aceste aspecte fiind discutate în consiliul științific întrunit în 27.03.2019 pentru discutarea acestei situații. Acesta precizează că activitatea petentei nu a fost analizată în comparație cu activitatea colegului căruia i s-a prelungit raportul de muncă după împlinirea vârstei de pensionare de 65 de ani, întrucât aceștia doi ocupă posturi distincte, nu sunt competitori.

20. Pentru aprecierea activității au fost luate în considerare în mod extensiv criterii obiective de apreciere a unui cercetător. Există astfel două categorii de apreciere a activității unui cercetător și activitatea de cercetare recentă și recunoașterea.

21. Din analiza consiliului a reieșit că activitatea petentei nu poate fi apreciată ca fiind deosebită, în comparație cu a altor colegi cât și în ce privește împlinirea unor criterii obiective sau regulamente.

22. Regulamentul Academiei Române Filiala din Cluj – Napoca, în vigoare din 2017, arată că aprobarea prelungirii în activitate se face "pe baza rezultatelor activității de cercetare obiectivate prin evaluările anuale și publicații cu impact din ultimii doi ani, premii etc" și " ...să fi publicat în ultimii doi ani cel puțin un articol științific într-o revistă de specialitate cotate ISI...".

23. Reclamatul menționează că aceste condiții minimale nu pot fi considerate ca fiind imposibil de realizat sau concepute special, de natură a împiedica prelungirea activității anumitor cercetători. În acest sens, reclamatul arată că o facultate impune condiția publicării unui număr de 15 articole în ultimii cinci ani pentru aprobarea prelungirii activității de cercetător.

24. Referitor la activitatea colegului cu care se compară petenta, reclamatul precizează că

acesta a fost menținut în activitate în mod repetat, apreciind că are o activitate științifică recentă foarte bună, îndrumă tineri și contribuie în mod decisiv la realizarea programelor de cercetare ale reclamatului.

25. În aceeași manieră, reclamatul aduce argumente profesionale în sprijinul deciziilor de prelungire a activității de cercetător științific a unui alt coleg al petentei care are vârsta de 79 de ani.

26. Referitor la condițiile de reîncadrare a petentei și atmosfera, descrisă de acesta ca fiind degradantă și ostilă, reclamatul precizează că sediul desfășurării activității este în interiorul a două apartamente, situate la etajul cinci într-un bloc de locuințe, care comunică între ele. În aceste condiții lucrează toți membrii institutului, nefiind cele mai potrivite unui institut și, ca atare, nu au existat foarte multe opțiuni pentru a se repartiza un birou petentei. Biroul la care aceasta a lucrat în 2016 a fost ocupat între timp și, în prima zi în care aceasta a fost reîncadrată, i s-a oferit un birou liber într-o încăpere unde au lucrat înainte și alți cercetători. Prin bunăvoința colegei care a ocupat între timp biroul petentei, i s-a oferit începând cu a doua zi biroul dotat cu un calculator.

27. Petentei i se impută lipsa activității de cercetare, manifestată prin lipsa publicării ritmice a rezultatelor cercetării, în publicații relevante, unanim acceptate în domeniu, nu poate fi denumită în niciun caz "marginalizare profesională". Această lipsă a activității de cercetare nu poate fi imputată Institutului sau Filialei, ea manifestându-se începând cu anul 2011, când, chiar dacă era angajată a institutului, a avut carențe în activitatea de cercetare, iar acest fapt i s-a adus la cunoștință în mai multe rânduri.

Academia Română Filiala Cluj – Napoca

28. Prin notele înregistrate sub nr. 4367/29.07.2019, reclamatul precizează că Institutul de Calcul "Tiberiu Popoviciu" este unitate fără personalitate juridică aflată sub coordonarea și controlul Filialei Cluj – Napoca a Academiei Române.

29. Reclamata invocă netemeinicia petiției în ceea ce privește tratamentul discriminatoriu referitor la respingerea cererii de menținere a activității pe postul de cercetător științific I și menținerea în activitate a colegului mai în vârstă, de sex masculin, aflat pe un post similar, de cercetător științific.

30. În cuprinsul notelor, reclamata precizează că cererea petentei a fost analizată exclusiv prin raportare la performanțele proprii, făcându-se astfel aplicarea judicioasă a reglementările mai sus indicate. Statutul Academiei Române impune o rigoare specială în evaluarea rezultatelor cercetării științifice, în cazul fiecăruia dintre angajați, aceste rezultate materializând obiectivele existențiale ale reclamaților.

31. Nu se poate face abstracție de natura criteriilor de apreciere a cererii de prelungire a activității. Nu vârsta cercetătorilor pensionați este reperul, așa cum indică petenta. Faptul că cercetătorii cu care se compară petenta sunt mai în vârstă ca petenta devine însuși un criteriu de discriminare dacă se înlătură singurele argumente care au fost luate în considerare, cele de natură științifică, cele care de altfel, au făcut diferența.

32. Activitatea de cercetare este singura activitate desfășurată de către orice cercetător științific I, în temeiul contractului său individual de muncă.

33. Astfel, Consiliul Științific a uzat de metodele adecvate și necesare evaluării obiective a activității științifice a petentei.

V. Motivele de fapt și de drept

34. În fapt, Colegiul director este chemat să analizeze tratamentul discriminatoriu, al angajatorului, în urma repunerii petentei pe funcția deținută anterior încheierii raportului de muncă. Colegiul director, pe baza probatoriului depus și din susținerile părților, a reținut că petentei i s-a refuzat prelungirea activității de cercetător la împlinirea vârstei de pensionare. Pe lângă sesizarea C.N.C.D. care a constatat discriminarea asupra ei în Hotărârea 762/29.11.2016, aceasta s-a adresat instanțelor de judecată, contestând decizia angajatorului, fiind decisă repunerea acesteia pe funcția deținută anterior încheierii raportului de muncă. Aceasta a fost repusă în poziția deținută anterior însă la câteva săptămâni, împlinind vârsta de 65 de ani nu i s-a aprobat prelungirea activității după această vârstă. Motivul invocat de partea reclamată este că petenta nu a înregistrat rezultate deosebite în ultimii ani, în perioada în care aceasta nu a mai fost angajata reclamatei, nu din voința acesteia, cu preocupări legate de contestarea în instanță a deciziei angajatorului.

35. Pe fond, reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 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 motivul apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

36. 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. Astfel, Colegiul director analizează 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. 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, republicată.

37. O.G. nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, la art. 2 alin. 1 prevede: „Potrivit prezentei ordonanțe, 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.”

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

- 39.** a) Existența unui tratament diferențiat aplicat în situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.
- 40.** 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.
- 41.** c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.
- 42.** 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.
- 43.** În speța de față, Colegiul director reține criteriile vârstei și cea a genului.
- 44.** Analiza diferențierii se realizează prin compararea a două situații (art. 1 alin. 3 al O.G. nr. 137/2000: „exercitarea drepturilor enunțate în cuprinsul prezentului articol privește persoanele aflate în situații comparabile”).
- 45.** Articolul 2 alineatul 4 din O.G. 137/2000 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.” În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis.
- 46.** În analiza metodei adecvate și necesare, trebuie stabilit dacă, prin metoda aleasă, se atinge scopul dorit, și dacă există sau nu alte metode prin care scopul poate fi atins, fără a crea o situație de diferențiere.
- 47.** În prezenta speță, situația petentei, reangajată cu câteva săptămâni înainte de a i se refuza pentru a doua oară prelungirea activității, ca măsură executorie și impusă de o instanță de judecată, presupunea din partea angajatorului un comportament diferit de restul colegilor săi. Astfel, modalitatea de evaluare a petentei, raportată la indicatori de performanță cuantificabili cantitativ și calitativ, pentru o perioadă în care inactivitatea acesteia nu i se putea imputa, are efecte de dezavantajare a petentei.
- 48.** Metoda evaluării activității profesionale a activității petentei cu scopul de aprobare a prelungirii activității acesteia nu este adecvată și justificată situației acesteia, creând un tratament injust față de aceasta.
- 49.** Reclamatul, în susținerile sale, a adus argumente privind analiza performanțelor activității petentei și dintr-o perspectivă comparativă cu a altor colegi mai în vârstă ca petenta și de sex masculin cărora li s-a prelungit raportul de muncă peste vârsta pensionării deși aceasta s-a aflat într-o situație neimputabilă, nefiind angajata reclamatului. În acest sens, petentei nu i se putea aplica un tratament egal în privința evaluării deoarece aceasta nu se afla într-o situație comparabilă. Din aceste considerente, în cazul petentei s-a omis obligația de a fi tratată diferit de angajator, deoarece se afla într-o situație diferită.
- 50.** Angajatorul este obligat să prevadă situațiile de acest gen și să aibă în vedere complexul de acte normative naționale (art. 6 din O.G nr. 137/2000R, Legea nr. 202/2002, O.G nr. 96/2003, O.G nr. 111/2010, Contractul Colectiv de Muncă Unic la Nivel Național) și care sunt în concordanță cu legislația europeană (Directiva 76/207/CEE, Directiva 92/85/CEE, etc.

Colegiul director constată că din lipsa unor acțiuni și măsuri concrete pentru respectarea egalității în activitatea economică și în materie de angajare și profesie au fost produse efectele discriminatorii.

51. Colegiul director, cu unanimitate de voturi, constată că faptele sesizate au un caracter discriminatoriu, potrivit cu art. 2 alin. 4 și art. 7 (a) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, constatând astfel săvârșirea unei fapte de discriminare.

52. În acest sens, Colegiul director constată că Academia Română Filiala Cluj – Napoca se află într-o formă continuată de discriminare constatată prin Hotărârea 762/29.11.2016 având aceleași părți petentă și reclamate. Din aceste considerente va aplica o sancțiune contravențională, în primul caz fiind aplicat un avertisment.

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. Faptele sesizate reprezintă discriminare în conformitate cu art. 2(4), art. 7 a) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
2. Sancționarea Academiei Române Filiala Cluj – Napoca cu 1 000 lei pentru faptele prevăzute de art. 2(4) ,art.7 a), art. 7d) și art. 7g) din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților

VI. Modalitatea de plată a amenzii: Amenda se achită la Direcția Regională a Finanțelor Publice Cluj-Napoca. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar).

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

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA - Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA - Membru

Data redactării: 07.02.2020

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.