



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 149 din 12.02.2020

Dosar nr.: 161/2019

Petiția nr.: 1352/15.03.2019

Petent:

Reclamată: Instituția Avocatul Poporului

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

posibilă faptă de victimizare la locul de muncă săvârșită de angajator ca urmare a acționării instituției în judecată pentru salarizare injustă, diferențiată

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. Instituția Avocatului Poporului prin reprezentant legal –cu sediul în București, str. George Vraca nr.8, sector 1

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Discriminarea la locul de muncă pe criteriul genului ca urmare a delegării sale în cadrul altui birou din cadrul aceleiași instituții, evaluare discreționară și participarea la examen de promovare, salarizare discriminatorie.

Posibilă faptă de victimizare ca urmare a evaluării sale cu calificativul „Bine”, respectiv nota 3,1 ca urmare a faptului că a acționat instituția în judecată pentru salarizare injustă, diferențiată.

III. Procedura de citare

4. 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. 1352/26.03.2019 și 1559/26.03.2019, a citat părțile pentru data 19.03.2019.

5. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Petentul, angajat al reclamatei, sesizează cu privire la discriminarea sa la locul de muncă pe criteriul genului, dar și victimizarea sa săvârșită de către partea reclamată prin următoarele mijloace și fapte:

a- delegarea sa la Biroul Teritorial Suceava care contravine atât dispozițiilor art. 42, alin. 2 cât și celor din art. 43 din Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii deoarece acesta subliniază faptul că atribuțiile de coordonare nu se regăsesc în CIM-ul petentului și nici în fișa postului acestuia și, de asemenea, delegarea unui salariat de către un altul, aflat pe poziție de egalitate cu cel propus pentru delegare, nu este o situație care să fie reglementată de lege și contravine legislației muncii. Totodată, petentul invocă și faptul că această delegare nu a ținut cont de necesitatea prezenței sale lângă familie, ca urmare a nașterii fiicei sale la data de 01.02.2018 și a faptului că în perioada 02-31 iulie 2018 a avut probleme medicale, neprezentându-se la locul delegat pentru exercitarea sarcinilor de serviciu. Totodată, petentul susține faptul că angajatorul nu a acceptat situația sa de sănătate, astfel că, prin adresa nr. 12330/28.06.2018, i-a solicitat efectuarea delegării pe perioada 03.09-01.11.2018 iar, ulterior, prin conversație telefonică, i s-a comunicat că evaluarea sa se află pe biroul Președintelui instituției pentru contrasemnare, fiind întrebat și dacă dorește să promoveze ulterior.

b- primirea celor mai mici calificative în procesul de evaluare a performanțelor individuale, petentul susținând că aceste fapte se bazează pe criteriul vârstei, vechimii în muncă, uzanțelor preluate din regimul comunist. Acesta subliniază faptul că reclamata nici nu s-a raportat la criteriile prevăzute în cuprinsul fișei de evaluare.

c- Petentul invocă prevederile art. 2, alin. 7 „victimizarea”, având în vedere susținerea sa potrivit căreia acesta a primit la evaluare nota 3,1 ca urmare a acțiunii instituției în judecată pentru salarizare injustă, diferențiată.

c- organizarea examenului de promovare a propriilor salariați în funcții de execuție, de expert și consilier din data de 12.12.2018 pentru care petentul susține că a solicitat o amânare sau o anulare a acestuia pentru a avea posibilitatea să se înscrie și el, având în vedere că era în concediu de odihnă, dar și pentru că nu avea fișa de evaluare a performanțelor sale profesionale pe anul 2017. Totodată, cu privire la acest concurs, petentul precizează expres faptul că a fost scos de pe lista de propuneri de promovare fără a se fi indicat temeiul legal. De asemenea, niciuna dintre solicitările de clarificare a situației sale nu a primit răspuns din partea reclamatei, susține petentul.

d- salarizarea discriminatorie la nivelul instituției pe criteriul vârstei și vechimii în muncă, petentul exemplificând aici cu un caz comparativ al unei persoane nou angajate în funcția de debutant care are un venit salarial mult numai mare ca al său, care este încadrat în funcția de expert , gardația II.

e- discriminarea pe criteriul genului este, în accepțiunea și susținerea petentului susținută și de condițiile de muncă , având în vedere că a solicitat și nu a primit un scaun ergonomic (suferind de anumite afecțiuni medicale precizate în prescripții și recomandări medicale), un calculator care nu este nou (solicitând unul nou încă de la angajare), un aparat de AC funcțional. Petentul susține că de aceste lucruri beneficiază colegile sale care sunt angajate în cadrul Biroului Teritorial Iași.

Față de cele precizate, petentul consideră că aceste fapte încalcă prevederile dispozițiilor art. 253 Codul muncii, dar și dispozițiile art. 16 din Constituția României, art.14 Convenția Europeană a Drepturilor Omului și a libertăților fundamentale, art. 1, pct 1-3 din Protocolul nr.12 la Convenția pentru Apărarea Drepturilor Omului și a Libertăților Fundamentale, ale art.31 din Carta Drepturilor Fundamentale ale UE, Directivei 2000/43/CE, Directivei 200/78/CE, ale art.2, alin.1 și ale art.7 din OG nr.137/2000, solicitând luarea măsurilor care se impun.

7. În vederea probării celor susținute, petentul înțelege să se folosească de proba cu înscrisuri,

atașând petiției o serie de documente, respectiv: Fișa postului său, CIM-ul său. Proces verbal de delegare Suceava, Ordine delegare Suceava, Scrisoare medicală, evaluarea medicina muncii, cerere revocare delegare, 2 cereri ce au ca subiect imposibilitatea efectuării delegării și răspunsurile aferente din parte reclamatei, transparența veniturilor salariale pe lunile martie și septembrie 2018, concursul de promovare din data de 12.12.2018- anunț și rezultate, act adițional la contractul de muncă privind cuantumul salarial, răspuns la calificativul obținut la evaluare.

Susținerile reclamatei

8. Reclamata, în punctul său de vedere, înregistrat la CNCD sub nr. 2231/18.04.2019, precizează că faptele invocate de petent nu sunt fapte de discriminare conform dispozițiilor art. 2, alin.1 din OG nr. 137/2000. Astfel, acesta răspunde fiecărui capăt invocat de petent după cum urmează:

- inexistența criteriilor de discriminare invocate de petent conform dispozițiilor art. 2 alin.1 din OG nr. 137/2000 având în vedere faptul că în cadrul Biroului Teritorial Iași își desfășoară activitatea 3 salariale de gen feminin și 2 salariați de gen masculin.

- În ce privește delegarea petentului la Biroul Teritorial Suceava dispusă ca urmare a dispozițiilor art. 42 din Codul Muncii, care dispune clar faptul că aceasta reprezintă o modificare unilaterală a CIM pe perioadă determinată, astfel că Ordinele de delegare au fost întocmite cu respectarea dispozițiilor în vigoare, petentul dându-și chiar acordul. Reclamata subliniază faptul că toți salariații au fost delegați pe o perioadă determinată la Biroul Teritorial Suceava, dar numai petentul a depus sesizare cu privire acest aspect. Astfel, reclamata arată că dispozițiile legale incidente în ce privește delegarea nu îl prejudiciază în sensul dispozițiilor cuprinse în O.G. nr. 137/2000 și, de asemenea, ale dispozițiilor art. 5 Codul muncii, delegarea având natura juridică a unei îndatoriri de serviciu. Această atribuție de serviciu petentul nu și-a îndeplinit-o.

- Nu există nicio inegalitate de tratament între femei și bărbați, reclamata aplicând în mod uniform dispozițiile legale în vigoare.

- În ce privește refuzul petentului de a efectua delegarea din motive medicale, reclamata arată că din documentele înaintate ei nu rezultă interdicția deplasării într-o altă localitate, având în vedere natura muncii care trebuie efectuată.

- În ce privește achiziționarea scaunului special, reclamata arată că a achiziționat pentru petent scaunul confort 50Lux, în timp ce ceilalți angajați ai reclamatei au scaune normale de birou.

- În ce privește imposibilitatea petentului de a participa la examenul de promovare din data de 12.12.2018 ca urmare a efectuării concediului său legal de odihnă, partea reclamată arată faptul că la acesta s-au înscris un număr de 27 de angajați ai săi, iar amânarea ar fi dus la o amânare a promovării celor 27 de angajați cu 1 lună. Prin solicitarea sa de amânare a acestui examen, reclamata arată extrem de clar faptul că petentul, care solicită să îi fie aplicat egalitatea de tratament, comparativ cu colegii săi prin cererea de amânare, cere un tratament diferențiat și preferențial față de colegii săi.

- Cu privire la discriminarea petentului săvârșită de reclamata în procesul de evaluare al acestuia, partea reclamată arată că atât calificativul obținut de petent „bine”, cât și nota aferentă a fost făcută în urma evaluării profesionale. De asemenea, reclamata arată faptul că, potrivit art. 11 din Metodologia de evaluare a funcționarilor publici dispune procedura de

contestare a evaluării făcute în cazul existenței vreunei nemulțumiri ale angajatului, contestație pe care petentul nu a formulat-o, acesta limitându-se doar la a formula anumite „OBSERVAȚII ale Raportului de evaluare a performanțelor individuale”.

Față de cele expuse, partea reclamată solicită CNCD să constate că elementele constitutive ale faptei de discriminare nu sunt întrunite.

- Cu privire la fapta de victimizare, reclamata arată că din probatoriul administrat de petent, simpla afirmație a petentului că a primi calificativul „Bine” ca urmare a acțiunii în instanță a Instituției Avocatul Poporului nu este suficientă pentru arătarea sau săvârșirea faptei de victimizare și nici a faptei de discriminare. Reclamata precizează că petentul a avut câștig de cauză doar în fața instanței de fond.

- Cu privire la discriminarea pe criteriul de salarizare, reclamata arată că numai în cazul în care instituția nu ar fi avut patrimoniu, buget propriu, încadrarea s-ar fi făcut la nivelul de salarizare stabilit de Camera Parlamentului. O interpretare contrară a dispozițiilor legale nu ar avea bază juridică. Reclamata arată faptul că nivelul salarizării petentului prin raportare la salariile personalului din cadrul Camerelor Parlamentului a fost deja supus controlului judecătoresc. Curtea de Apel Iași – Secția Litigii de Muncă și Asigurări Sociale prin Decizia civilă nr. 62/14.02.2019 definitivă a statuat faptul că salariul petentului corespunde funcției asimilate de expert parlamentar, gradația, clasa de salarizare 70, Cap.I, sect.1A, pct.d, poziția 2 din Legea nr. 284/2010.

9. În sprijinul susținerilor sale, partea reclamată înțelege să se folosească de proba cu înscrisuri, depunând un număr de 11 anexe dintre care: Acordul pentru delegare al domnului George Grigore, ordinele 87/2018, 109/2018, 134/2018, 125/2018, răspunsul informativ al BT Suceava nr. 491/16.04.2019, referatul de necesitate întocmit de BT Iași și bunul de consum, referatul de evaluare a activității petentului, cererea petentului din data de 03.12.2018, solicitarea de promovare a persoanei din cadrul birourilor teritoriale nr. 19684/30.10.2018, rapoartele de evaluare ale petentului din perioada 2012-2018, Metodologia de evaluare a performanțelor profesionale individuale, Decizia civilă 62/14.02.2019 definitivă a Curții de Apel Iași.

V. Motivele de fapt și de drept

10. **În fapt**, Colegiul director reține că petentul sesizează cu privire la posibila sa discriminare la locul de muncă pe criteriul genului, vârstei și la posibilă faptă de victimizare la locul de muncă săvârșită de angajator ca urmare a acțiunii instituției în judecată pentru salarizare injustă, diferențiată.

11. **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. Astfel, Colegiul director 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-. 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

VI din Ordonanță condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

12. Conform art. 2 alin.1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, 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”.

13. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petent se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții: a) existența unui tratament diferențiat a unor 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 acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

14. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.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* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. 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.

15. În speță, petentul sesizează cu privire la discriminare la locul de muncă pe criteriul genului și al vârstei.

16. Față de acest capăt de cerere, Colegiul director ia act de faptul că prin susținerile și probele existente la dosar, partea reclamată a arătat că în cadrul Biroului Teritorial Iași își desfășoară activitatea 3 (trei) salariale de gen feminin și 2 (doi) salariați de gen masculin. Astfel, criteriul genului invocat de petent nu este probat. De asemenea, Colegiul director ia act și de faptul că, așa cum a precizat și probat reclamata în ce privește delegarea petentului la Biroul Teritorial Suceava dispusă în baza dispozițiilor art. 42 din Codul Muncii, ordinele de delegare au fost întocmite cu respectarea dispozițiilor în vigoare, toți salariații fiind delegați pe o perioadă determinată la Biroul Teritorial Suceava, dar numai petentul a depus sesizare cu privire acest aspect, chiar dacă acesta înainte și-a dat acordul. În ce privește refuzul petentului

de a efectua delagarea din motive medicale, Colegiul director a reținut, așa cum reclamata a arătat din documentele înaintate ei, faptul că nu rezultă interdicția deplasării într-o altă localitate, având în vedere natura muncii desfășurate. De asemenea, Colegiul a mai reținut și faptul că petentul este unicul angajat din cadrul Biroului Teritorial Iași pentru care a fost achiziționat scaunul confort 50Lux, în timp ce ceilalți angajați ai reclamatei au scaune normale de birou, tocmai pentru a beneficia de condiții cât mai bune de muncă și de a respecta indicațiile medicale după fizioterapie făcută de petent. Față de aceste fapte, Colegiul director reține faptul că din susținerile și probele depuse de petent criteriul invocat (gen și vârstă) nu se confirma

În ce privește imposibilitatea petentului de a participa la examenul de promovare din data de 12.12.2018 ca urmare a efectuării concediului legal de odihnă, Colegiul director a luat act de faptul că la acest concurs s-au înscris un număr de 27 de angajați ai părții reclamate, iar decalarea ar fi dus la o amânare a promovării celor 27 de angajați cu 1 lună. Prin solicitarea sa de amânare a acestui examen, Colegiul director ia act de faptul că petentul solicită un tratament diferențiat și preferențial față de colegii săi. De asemenea, față de acest aspect, Colegiul director constată faptul că nu se poate reține criteriul invocat de petent.

Cu privire la discriminarea pe criteriul de salarizare, Colegiul director reține faptul că numai în cazul în care instituția nu ar fi avut patrimoniu, buget propriu, încadrarea s-ar fi făcut la nivelul de salarizare stabilit de Camera Parlamentului. De asemenea, Colegiul ia act de Decizia civilă nr. 62/14.02.2019 definitivă pronunțată de Curtea de Apel Iași – Secția Litigii de Muncă și Asigurări Sociale prin s-a statuat faptul că salariul petentului corespunde funcției asimilate de expert parlamentar, gradația, clasa de salarizare 70, Cap.I, sect.1A, pct.d, poziția 2 din Legea nr. 284/2010.

17.Potrivit dispozițiilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unei legături de cauzalitate între criteriu invocat și fapta sesizată .

18.Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținută o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petent (gen și vârstă) și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării și dispunerii de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, respectiv delegarea sa la Biroul Teritorial Suceava, imposibilitatea participării la examenul de promovare ca urmare a efectuării concediului său de odihnă, discriminarea sa atât în procesul de evaluare cât și pe criteriul de salarizare.

19.Colegiul director reține că aspectele sesizate de petent nu constituie fapte de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nefiind îndeplinite condițiile cerute de lege și anume lipsește raportul de cauzalitate între criteriul invocat de petent și faptele sesizate, urmând a se pronunța în acest sens..

20. Astfel, din analiza obiectului petiției, raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, neexistând un criteriu de discriminare, nefiind încălcat principiul nediscriminării. Lipsa unui element constitutiv al faptei de discriminare duce în mod direct la inexistența acestei fapte. Prin urmare, Colegiul director decide faptul că, în cazul semnalat de către petent, nu se poate reține

săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

21. Față de capătul de cerere prin care petentul sesizează posibila faptă de victimizare a sa în procesul de evaluare a performanțelor profesionale conform prevederilor legale în domeniu, având în vedere dispozițiile art. 2, alin.7 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată prin care se statuează :

« *Constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.* », raportat la susținerile petentului , Colegiul director având în vedere documentele probatorii precum și susținerile părților reține că fapta nu se confirmă, urmând a se pronunța în acest sens.

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 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. (criteriul invocat de petent nu se poate reține și lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și fapta reclamată)

2. Aspectele de victimizare sesizate, astfel cum sunt definite de prevederile art. 2, alin.7 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată nu se confirmă

3. Câte o copie a prezentei hotărâri se va transmite părților.

V. 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 ședința de deliberări desfășurată în data de 12.02.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DINCĂ ILIE – Membru, GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, POPA CLAUDIA – Sorina – Membru, SANDU VERONICA TATIANA - Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 din 24.03.2020.

ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD

Data redactării: 25.03.2020

Motivat și redactat:CJ/PCS

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.