



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 177 din data de 19.02.2020

Dosar nr.: 249/2019

Petiția nr.: 2264/19.04.2019

Petent:

Reclamat: Obiect: discriminare și hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

- director, Centrul Regional de Formare Profesională a Adulților Mehedinți Cu sediul în Drobeta Turnu Severin, str. Serpentina Roșiori nr.1, jud. Mehedinți

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul reclamă faptul că se simte discriminat și hărțuit la locul de muncă, fiind singurul bărbat din instituție.

III. Procedura de citare

4. Prin adresa înregistrată sub nr. 2264/08.05.2019 i s-a solicitat petentului indicarea obiectului petiției, a criteriului de discriminare care consideră că a stat la baza presupusei fapte de discriminare, a identificării părții/părților reclamate cu nume, prenume, domiciliu/adresă de corespondență, precum și probele care dovedesc existența premiselor săvârșirii faptei de discriminare la care a fost supus. Petentul dă curs solicitării prin adresa înregistrată sub nr. 3089/06.06.2019.

5. 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 a îndeplinit procedura de citare a părților.

6. Prin adresele înregistrate sub nr. 3772/01.07.2019 au fost citate părțile pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 18.07.2019.

7. Procedură legal îndeplinită.

8. La termenul stabilit, la ședința de audieri părțile au fost prezente.

9. Prin adresa înregistrată sub nr. 4172/18.07.2019, partea reclamată depune punct de vedere, care este comunicat petentului în cadrul ședinței de audieri.

10. Petentul depune note scrise înregistrate sub nr. 4551/05.08.2019, care sunt comunicate părții reclamate prin adresa înregistrată sub nr. 4890/26.08.2019.

11. Se depun concluzii scrise de către partea reclamată înregistrate sub nr. 5521/20.09.2019.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

12. Prin sesizarea înregistrată la CNCD sub nr. 2264/19.04.2019, petentul, salariat al CRFPA Mehedinți, în funcția de inspector de specialitate, singurul salariat de sex masculin din instituție, a avut parte de presiuni, amenințări și determinări de a semna documente care nu erau legale încă de la venirea doamnei ...pe funcția de director, iar pentru că a refuzat să săvârșească infracțiuni, a fost sancționat cu diminuarea salariului, apoi la 15 zile concediat.

13. La data de 01.01.2016, a realizat o vechime de 25 ani de muncă, situație în care, potrivit Legii nr. 53/2003, avea dreptul la spor de vechime. Cu toate acestea, deoarece nu era agreat pentru că nu executa ordinele ilegale, directoarea, contrar legii, nu i-a dat sporul de vechime corespunzător. După mai multe solicitări nerezolvate, s-a adresat instanței și a câștigat titlu executoriu, instituția fiind obligată să îi acorde dreptul.

14. În luna februarie 2017, în urma unui CM de 8 zile, a sesizat contabilitatea ca s-a greșit calculul CM, însă au refuzat să recalculeze, motiv pentru care a trebuit să se adreseze din nou instanței.

15. În luna martie 2017, a beneficiat de două perioade CO a câte 2 zile, iar la sfârșitul lunii s-a trezit nemotivat, 4 zile, deși avea copii xerox după cererile de concediu aprobate de directorul instituției. În luna aprilie 2017, doar petentului nu i-au virat drepturile salariale pe luna respectiva. În urma sesizării ITM (de neplată a drepturilor salariale și neaprobarea cererilor de CO) după circa 2 săptămâni au făcut și viramentul salariului.

16. În toată această perioadă a fost târât prin comisii de disciplina abuzive, în care membrii erau incompatibili, deoarece îl cercetau disciplinar pentru atribuții ce erau trecute în fișele postului lor, însă oricât a invocat acest lucru, nu a fost luat în considerare. Motivul cercetării disciplinare priveau atribuții care nu erau în fișa postului său, în schimb două membre din comisia de disciplină, le aveau ca atribuții pe care nu le-au executat și cu toate acestea l-au sancționat pentru ce trebuiau să facă ele.

17. Perioada dintre prima decizie de sancționare și cea de-a doua, prin care a fost concediat, a fost de doar de 10 zile calendaristice, ceea ce demonstrează abuzul și neacordarea elementară a dreptului la apărare.

18. Astfel, vineri 12.05.2017, la ora 16.00, a primit pe e-mail decizia de desfacere a CIM cu data de 15.05.2017, data la care vrând să depună documente la secretariat, nu a mai fost lăsat să intre în instituție, fiind întâmpinat la intrare de paznic, care avea un document de la directorul instituției, care îi dăduse ordin să nu îi mai permită accesul în instituție, deși aceasta este una publică. A urmat un proces pe care l-a câștigat definitiv, fiind reîncadrat în data de 07.12.2017, dar fără să i se plătească drepturile salariale din perioada 01.05.- 15.05.2017.

19. Se precizează că lunar i se oprea din salariu o garanție, cu titlu de responsabil de o gestiune, pe care nu o avea în primire cu adevărat și, deși la concediere nu a predat nimic, iar la reintegrare nu a primit nici o gestiune, în mod abuziv și contrar legii i se fac rețineri lunare din salariu în cuantum de 10 %.

20. Prin completarea petiției, ca urmare a solicitărilor CNCD, petentul învederează că fiind singurul bărbat din instituție, este efectiv hărțuit de directoare și colegele din conducere, care în mod deliberat au creat un cadrul intimidant, ostil și degradant la adresa sa. Dacă anterior lucra în birou cu colegele, după ce instanța a dispus reintegrarea sa pe post, a fost mutat într-un birou la etaj singur, fără să i se pună la dispoziție materialele și echipamentele necesare desfășurării activității (calculator, conexiune la internet și serverul instituției), fapt ce a determinat imposibilitatea reală să își desfășoare activitatea. Deasemenea a fost evaluat nesatisfăcător, fiind notat cu nota 0 și 1, fapt pregător unei noi concedieri ce urma să se producă.

21. Discriminarea sa a mers până acolo încât să fie chemată poliția la locul de muncă, fiind efectuate sesizări împotriva sa, în condițiile în care instituția este supravegheată video, iar când polițiști au venit și au constatat nerealitatea celor sesizate au plecat fără să îi reprobeze "măcar ceva".

22. Refuzul de a i se permite intrarea în instituție, refuzul de a i se pune la dispoziție cele necesare desfășurării activității, refuzul de a i se primi corespondența prin secretariat, ocazie în care a trebuit să trimită prin poștă cereri sau adrese de serviciu, care au fost refuzate spre primire deoarece veneau de la petent, reprezintă toate acțiuni ce au caracter discriminatoriu.

23. Petentul subliniază că niciun salariat din instituție nu a fost supus unui astfel de tratament degradant, mergându-se până acolo încât și femeia de serviciu a primit ordin să nu facă curățenie în biroul său, să nu ridice gunoiul și să nu spele geamurile, fapt ce reprezintă o încălcare a demnității sale.

24. Fiind singurul bărbat, a fost singura persoană băgată în comisia de disciplină, fiind cercetat disciplinar pentru că nu a efectuat ce trebuia să facă o colegă și era în fișa postului ei, iar acea colegă era cea care îl cerceta disciplinar.

25. Prin notele scrise, înregistrate sub nr. 4551/05.08.2019, petentul susține că unul din motivele sancționării și desfacerii contractului de muncă prin decizia 250/12.05.2017, a fost completarea certificatelor de formare profesională, atribuție de serviciu care nu era prevăzută în fișa sa de post, ci la o altă persoană. În instanță a depus fotocopii după fișele de post a două colegi care aveau atribuții de natura celei pentru care a fost sancționat, iar cele două colegi erau membre ale comisiei de disciplină, care au propus sancționarea și apoi concedierea la scurt timp. Potrivit prevederilor legale imperative, nu poate fi membru în comisia de disciplină o persoană care are interes, ori petentul a fost cercetat disciplinar de două colegi care aveau atribuții de completare a certificatelor de formare profesională, pentru fapta de necompletare a unor astfel de certificate ce nu erau în atribuțiile sale, fapt stipulat expres în fișa postului.

26. Prin anularea deciziei 250/12.05.2017 de către instanță, petentul a fost reîncadrat în funcția deținută, dar în ceea ce privește atribuția de gestionar, nu a preluat nimic, nu a fost înștiințat de nimeni, nu a semnat un nou contract de garanție, așa cum era normal. Bani reținuți pentru garanție de la reîncadrarea sa nu au nicio bază legală, nici un document semnat sau acceptat, faptă ce în raport cu colegile sale reprezintă o discriminare dar și un abuz. "Este inadmisibil să i se oprească bani lunar cu titlu de garanție pentru ceva ce nu știe, nu deține, nu vede și nu i se aduce la cunoștință sau nu gestionează".

27. Acțiunile celor ce îl discriminează au caracter de continuitate și repetabilitate, neplata drepturilor salariale nu a privit doar luna septembrie 2018, ci și în trecut, respectiv și în anul 2017, când în vinerea Sfințelor sărbători de Paște, a fost singurul salariat care nu a primit salariu, restul colegelor primind, discriminarea rezultând și din plângerea la ITM Mehedinți și procesul verbal emis de acesta. Se menționează că în luna septembrie 2018, instituția a avut conturile blocate de Executor pentru neplata hotărârilor judecătorești, motiv pentru care din nou nu i-au virat drepturile salariale, însă la colegi le-a virat.

28. În luna februarie 2018 în secretariatul instituției, secretara și directoarea instituției i-au refuzat înregistrarea hotărârilor judecătorești definitive ce trebuiau puse în executare, optând pentru trimiterea lor prin poștă, după refuzul acestora și prin oficiul poștal, a trimis prin fax, în acest fel fiind în imposibilitatea de a refuza. Orice cerere sau act depus de petent era refuzat a fi primit de instituție. Prin refuzul primirii documentelor, i s-au refuzat drepturile de salariat, respectiv dreptul la CO, sau altele solicitări legale.

29. Locația unde își desfășoară activitatea după reîncadrare este de fapt o sala de curs, unde nu există sursă de căldură sau de aer rece vara, fiind singurul așa zis „birou” fără aer condiționat și fără internet.

30. Programarea de concediu de odihnă (CO) nu are legătura cu obligarea unui salariat de a beneficia de CO forțat. Conform Codului Muncii, pentru CO restant, salariatul are dreptul sa-l ia, timp de 18 luni, nu când directorul ordona intrarea în CO restant, când dorea domnia sa.

31. Condicta de prezenta nu putea fi semnată pentru ca era în biroul de RU, iar petentul când venea la serviciu și când pleca, acest birou era închis, cu cheie.

32. Depune înscrisuri.

Susținerile părții reclamate

33. Prin punctul de vedere depus în cadrul ședinței de audieri și înregistrat sub nr. 4172/18.076.2019, partea reclamată susține că în ceea ce privește sporul de vechime, acesta nu a fost câștigat în instanță, ci petentul a beneficiat de el ca urmare a punerii în aplicare a O.G. nr. 20/2016 începând cu luna august 2016.

34. În privința diminuării salariului acordat în lunile februarie, respectiv martie 2017, acesta nu a existat, deoarece în luna februarie a avut 8 zile CM, iar în luna martie a beneficiat de 7 zile concediu medical, plătit cu 75%.

35. Pentru cele 4 zile de absențe nemotivate din luna martie, acestea au existat, întrucât cererile de CO depuse de acesta în instanță, nu au fost depuse și la Compartimentul Resurse Umane din cadrul instituției, deși i s-a solicitat în cursul lunii aprilie să le depună dacă are cereri de CO aprobate în luna martie, fiind necesare întocmirii pontajului pe luna respectiva.

36. Salariatul a fost sancționat cu reducerea salariului pe o perioadă de 3 luni cu 10%, și apoi cu desfacerea contractului de muncă, pentru neindeplinirea sarcinilor de serviciu, iar instanța, a constatat nulitatea deciziilor deoarece nu respectau condițiile imperative prevăzute de art. 252 lit. a din Codul Muncii, fără a mai trece la analizarea motivelor de netemeinicie, instanța nu a stabilit că nu se face vinovat de abaterile disciplinare ce au condus la sancționarea sa, stabilind doar existența unui viciu de formă a deciziilor.

37. Se menționează că drepturile salariale aferente unei perioade din luna mai au fost reținute în baza deciziei nr. 59/28.03.2016, prin care au fost aplicate măsuri pentru stabilirea eronată și plata nelegală a unor drepturi salariale. Decizia a fost contestată în instanță, însă a fost respinsă cererea formulată de CRFPA Mehedinți.

38. Sentința nr. 186/2019 pronunțată de Tribunalul Mehedinți, prin care CRFPA Mehedinți a fost obligat să plătească drepturile salariale aferente perioadei 01.05.2017 - 15.05.2017, a fost primită în data de 27.05.2019, și a fost solicitată suplimentarea bugetului CRFPA Mehedinți la Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă. Prin aceeași sentință i-a fost respins petitul privind restituirea garanției.

39. Decizia prin care s-a desfășurat contractul de muncă pentru abateri disciplinare, a fost anulată în mod definitiv de către instanța de judecată, nulitatea acestei decizii fiind o sancțiune care creează efectele de reluare prin reintegrare în funcția deținută a tuturor drepturilor și obligațiilor ce țin de activitatea de gestionar, inclusiv atribuția de gestionar care implică existența unei garanții speciale.

40. CRFPA Mehedinți a întreprins toate măsurile necesare și legale pentru plata drepturilor salariale câștigate în instanță de către petent, dar pentru că nu au existat sumele de bani necesare plății drepturilor salariale de bază, salariile la jumătate dintre angajații CRFPA Mehedinți, au fost plătite cu întârziere, nefiind vorba de rea credință în raport cu o singură persoană.

41. La începutul anului 2018 i s-au predat petentului un număr de 5 dosare de curs, dosare la care fusese numit responsabil de curs, prin decizie emisă de către directorul instituției, împreună cu certificatele de calificare/absolvire, cu semnătură de primire. În aceeași data, la sfârșitul programului a lasat documentele cu regim special (certificatele de calificare/absolvire, nescrise) pe un birou la intrarea instituției, nesemnând nimeni de primirea acestora.

42. Referitor la faptul ca anumite persoane sunt nelipsite în cadrul comisiei de cercetare disciplinară, se menționează faptul că în cadrul CRFPA Mehedinți fiind un număr de 6 salariați, a fost cerut un punct de vedere, organului ierarhic superior, Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Munca, iar aceasta a comunicat ca efectuarea cercetării disciplinare trebuie asigurată strict din cadrul CRFPA Mehedinți, legea neimpunând un număr minim de persoane din care să fie constituită comisia de cercetare disciplinară.

43. Salariatului nu i se refuză primirea corespondenței, din contra acesta refuză primirea corespondenței trimisă de către directorul instituției privind sarcinile de serviciu, dovada făcându-se cu documente depuse de către acesta prin registratura instituției, dar și procesele verbale prin care se face dovada refuzului primirii corespondenței de către petent, precum și cu cererile de concediu aprobate de către directorul instituției, depuse prin registratură, trimise prin fax sau prin poștă, deși în zilele respective salariatul se afla în instituție și nici nu erau solicitate conform programării.

44. Susținerea că își desfășoară activitatea într-un birou izolat la mansardă este nereală, încaperea fiind una generoasă ca spațiu, dotat cu birou, calculator, imprimantă, grup sanitar propriu, condiții foarte bune de muncă, făcându-i-se curățenie în birou, la același etaj fiind și alte birouri (director, director adjunct, contabilitate și săli de curs). Referitor la lipsa internetului, nu toate persoanele din instituție au acces la internet, acesta fiind limitat de către ANOFM.

45. După reincadrare salariatul a fost mutat într-un alt birou întrucât înainte de concediere se afla într-un birou împreună cu colega de la resurse umane, folosindu-se de acest fapt și însusindu-și documente din dosarele de personal ale celorlați salariați pentru a face copii xerox, fără a i le solicita colegei și folosindu-le în instanță, cu scopul de a acuza colegele ca nu-și îndeplinesc atribuțiile de serviciu.

46. Se menționează că salariatul are o atitudine negativă față de colegele de muncă, are momente când aduce injurii colegelor, cu referire la starea de sănătate sau îmbrăcăminte “nu ți-ai luat pastila...nu ți-ai epilat mustața....e mediul prea toxic pentru mine... etc.”, nu semnează condica de prezență obligatorie, ce se află în biroul resurse umane, invocând că nu dorește să interacționeze cu colega de la acest birou, nu primește corespondența decât prin executorul judecătoresc, iar dacă este adusă prin intermediul secretarei refuză primirea acesteia fără a cunoaște conținutul.

47. Se consideră ca fiind nereale cele susținute de către petent.

48. Prin concluziile scrise, înregistrate sub nr. 5521/20.09.2019, partea reclamată învederează că instanța nu a stabilit că petentul nu se face vinovat de abaterile disciplinare ce au condus la sancționarea sa, ci a stabilit că a existat un viciu de formă a deciziilor de sancționare.

49. Referitor la sporul de vechime, acesta nu a fost câștigat în instanță, ci a beneficiat de prevederile Ordonanței de Urgență nr. 20/2019, privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2016. Dosarul la care face referire petentul, respectiv nr.1235/101/2017 i-a fost admisă acțiunea privind recalcularea salariului de bază brut prin aplicarea art. 1 alin. 5 ind. 1 din OUG nr. 83/2014 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice în anul 2015, care prevede că “personalul care beneficiază de un quantum al salariilor de baza și al sporurilor mai mici decât cele stabilite la nivel maxim în cadrul aceleiași instituții...va fi salarizat la nivelul maxim dacă își desfășoară activitatea în aceleași condiții”, dosarul în cauză neavând nici o legătură cu sporul de vechime.

50. Se menționează că petentul este singurul salariat care a dat instituția în judecată, potrivit prevederilor OUG nr. 83/2014, ceilalți salariați nu au beneficiat de acest spor, dar nici nu au dorit să dea instituția în judecată, întrucât o data câștigat acest drept, erau aplicate prevederile OUG 99/2016, anume că plata sumelor prevăzute prin hotărâri judecătorești să fie plătite în 5 ani.

51. Se reiterează cele învederate și în punctul de vedere, referitor la: cererile de CO (copiile cu cereri nu au fost depuse la RU, dar în instanța da), atitudine negativă față de colegele de muncă (aduce injurii colegelor, cu referire la starea de sănătate sau îmbrăcăminte), nu semnează condica de prezență obligatorie, care se află în biroul resurse umane, invocând că nu dorește să interacționeze cu colega de la acest birou, nu primește corespondența decât prin servicii de curierat și executor judecătoresc, biroul în care își desfășoară activitatea în prezent este o încăpere generoasă ca spațiu, dotată cu birou, calculator, imprimanta, grup sanitar propriu (după reincadrare salariatul a fost mutat în acest

birou deoarece înainte se afla într-un birou împreună cu colega de la resurse umane, dar s-a dovedit că acesta a sustras documente din dosarele de personal ale salariaților, xerox copii după acestea depunându-le și în instanță). Referitor la lipsa internetului, se arată că nu toate persoanele din instituție au acces la internet, acesta fiind limitat de către ANOFM.

52. În ceea ce privește petitul privind reținerea și restituirea garanției, având în vedere faptul că reintegrarea s-a efectuat pe aceeași funcție avută anterior concedierii sale, când avea atribuții de gestionar și când achita cu bunăștiință și de bunăvoie garanția lunară impusa de lege, având încheiat și un contract de garanție, chiar și instanța a apreciat că cererea privind restituirea garanției este neîntemeiată.

53. Referitor la faptul că anumite persoane sunt nelipsite în cadrul comisiei de cercetare disciplinară, se remenționează faptul că ANOFM a comunicat faptul că efectuarea cercetării disciplinare trebuie asigurată strict din cadrul CRFPA Mehedinți, chiar dacă în cadrul CRFPA Mehedinți sunt angajate un număr de 6 persoane, legea neimpunând un număr minim de persoane din care să fie constituita comisia de cercetare disciplinară.

54. Întrucât în buget, la capitolul cheltuielile salariale, nu au fost fonduri suficiente pentru plata drepturilor salariale de bază, acest capitol fiind suplimentat ulterior, astfel că salariile la jumătate dintre angajații CRFPA Mehedinți, au fost plătite cu întârziere, nefiind vorba doar de drepturile salariale ale petentului. În privința drepturilor salariale câștigate de petent în instanță, acestea au fost plătite, fără a mai fi nevoie de vreo solicitare din partea petentului, însă plata acestora a fost întârziată întrucât nu au fost banii necesari în bugetul instituției (plata acestora a fost făcută în urma unor rectificări bugetare - adrese depuse la dosar).

55. Se depun în înscrisuri.

V. Motivele de fapt și de drept

56. **În fapt**, Colegiul director reține faptul că petentul se simte discriminat și hărțuit la locul de muncă, fiind singurul bărbat din instituție.

57. **În drept**, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul 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 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare republicată. Astfel, Colegiul analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, 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.

58. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată. Conform art. 2 alin.1 din O.G. nr.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, boala 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.”

59. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe 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. nr.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,

60. Din înscrisurile aflate la dosar, Colegiul director reține faptul că petentul invocă faptul că este singurul bărbat din instituție, ca și criteriu de discriminare care a stat la baza posibilelor acte de discriminare comise asupra sa.

61. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 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 un **criteriu** pe baza căruia 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.

62. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. 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.

63. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu rasă, etnie sau 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 OG nr. 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 (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis (origine rasială, etnie, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri, etc.) invocat de petenți, constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

64. Colegiul Director reține dispozițiile Convenției Europene a Drepturilor Omului, care la art.14 dispune că ”Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție, trebuie sa fie asigurată fără niciun fel de deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”

65. Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, care la art.1 dispune interzicerea generală a discriminării, respectiv paragraful 1 ”Exercitarea oricărui drept prevăzut

de lege trebuie să fie asigurată fără nici un fel de discriminare bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație” și paragraful 2 ”Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică, pe baza oricăruia dintre motivele menționate la paragraful 1 ”.

66. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminatorie, 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, care la art.1 alin. 2 prevede că ”Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:”; art.2 alin.1 ”.... restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, ...”, precum și Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art.1 alin.1 ”Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege,”.

67. Colegiul director trebuie să analizeze din mijloacele de probă și înscrisurile aflate la dosar, în ce măsură sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie și dacă se poate reține un raport de cauzalitate între faptele prezentate și criteriul invocat în cauză (criteriul gen, faptul că este singurul bărbat din instituție).

68. Colegiul director reține, din punctele de vedere formulate și a înscrisurilor aflate la dosar, că toate presupusele fapte de discriminare și hărțuire reclamate de către petent nu au legătură cu criteriul invocat de acesta, partea reclamată dovedind cu probe și înscrisuri ca a respectat legislația în vigoare.

69. Colegiul director constată din analiza înscrisurilor din dosar că, în situația redată, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, în consecință nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, neputând fi reținut un raport de cauzalitate între criteriul invocat de petent și presupusele fapte de discriminare reclamate.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate nu constituie fapte de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; *lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și presupusele fapte de discriminare;*
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 19.02.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DINCĂ ILIE – Membru, GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, POPA SORINA CLAUDIA – Membru, SANDU TATIANA VERONICA – Membru

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

**ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD**

*Data redactării: 25.06.2020
Redactată și motivată I.D./F.L.I.*

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.