



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

**HOTĂRÂREA NR. 264**  
**din data de 25.03.2020**

**Dosar nr:** 714/2019

**Petiția nr:** 5991/10.10.2019

**Petent:**

**Reclamat:** Consiliul Superior al Magistraturii

**Obiect:** petentul se consideră discriminat la locul de muncă prin neparticiparea la un concurs de selecție

### **I. Numele, domiciliul și sediul părților**

#### **I. 1. Numele și domiciliul petentului**

1

#### **I. 2. Numele și sediul părții reclamate**

2. Consiliul Superior al Magistraturii, loc. București, Calea Plevnei nr. 141B, sector 6

### **II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

3. Petentul se consideră discriminat la locul de muncă prin neparticiparea la un concurs de selecție.

### **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**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

5. Părțile au fost citate pentru data de 19.11.2019 (filele 40-41 din dosar) la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare CNCD).

6. La audierea din 19.11.2019 petentul a fost prezent, iar partea reclamată a fost absentă.

7. Punctul de vedere depus în scris la dosar de către partea reclamată a fost comunicat petentului în vederea depunerii de concluzii scrise (fila 92 din dosar). Punctul de vedere depus de petent a fost comunicat părții reclamate în vederea depunerii de concluzii scrise (fila 301 din dosar). Părțile au depus concluzii scrise.

### **IV. Susținerile părților**

#### **Susținerile petentului**

8. Prin petiția înregistrată la CNCD cu **nr. 5991/10.10.2019** (filele 1-12 din dosar) și documente (filele 13-39 din dosar) petentul arată următoarele aspecte relevante:

- conform anunțului publicat de Școala Națională de Grefieri, cu termen de depunere a candidaturilor 15 octombrie 2018, s-a anunțat declanșarea procedurii de selecție pentru ocuparea unui post de personal de instruire propriu în cadrul Departamentului de formare a formatorilor la disciplina Drept procesual penal, procedura fiind adresată judecătorilor și procurorilor, iar petentul îndeplinea condițiile cerute de lege pentru ocuparea funcției scoase la concurs, fiind procuror cu mai mult de 22 de ani vechime și experiență vastă atât în ceea ce privește activitatea de urmărire penală, cât și în ceea ce privește activitatea de administrare a justiției și implementarea de proiecte;
- indiferent de organizația sau instituția care a publicat anunțul de concurs și efectuează selecția, Consiliul Superior al Magistraturii (în continuare CSM) este cel care dispune detașarea magistratului care a câștigat concursul pe un post la instituția respectivă conform dispozițiilor art. 58 din Legea cu nr. 303/2004. Eventuala câștigare a poziției la concurs nu înseamnă nimic dacă CSM nu dispune detașarea judecătorului sau procurorului pe funcția respectivă.
- petentul consideră că nu a putut candida la concursul pentru funcția menționată din cauza practicilor și criteriilor discriminatorii ale CSM care a transmis în mod inechivoc și foarte clar petentului mesajul că, din cauza faptului că acesta a cumulat mai mult de 6 ani de detașare pe parcursul întregii cariere, nu mai poate obține vreo altă funcție prin detașare (*respectiv funcțiile enumerate la art. art. 58 alin. 1 din Legea cu nr. 303/2004*);
- mesajul clar transmis de către CSM a avut pentru petent efectul de a îl descuraja în mod serios de a-și depune candidatura pentru obținerea funcției cu privire la care a fost anunțată procedura de selecție conform anunțului Școlii Naționale de Grefieri, cu termen de depunere a dosarului 15 octombrie 2018, CSM comunicând acest mesaj petentului prin următoarele înscrisuri: hotărârile Secției pentru procurori cu nr. 212/2018 din data de 25.04.2018 și 389/2018 din 05.07.2018 și hotărârile Plenului Consiliului Superior al Magistraturii cu nr. 576/2018 din data de 24.05.2018 și 878/2018 din data de 07.09.2018;
- din punctul de vedere al CSM o detașare nu mai poate fi acordată dacă durata maximă cumulată a detașărilor depășește 6 ani, chiar dacă acestea nu au avut loc în cadrul aceleiași instituții, ci în instituții și organizații diferite, detașările cumulate pe parcursul întregii cariere fiind enumerate chiar în cuprinsul hotărârilor (*detașările enumerate se referă la perioade de 6 luni, 10 luni, 1 an, 1 an și câteva zile, etc. în cadrul a 5-6 instituții diferite*). Mai mult, chiar se precizează că detașarea la EUCAP Nestor s-a dispus pe o perioadă de un an, ulterior prelungită, după care s-a dispus o nouă detașare, tot pe o perioadă de un an în cadrul EUCAP Somalia. **Depășirea celor 6 ani cumulați de detașare se referă la întreaga carieră.**
- petentul analizează elementele constitutive ale faptei de discriminare, respectiv *diferența de tratament* în sensul că, deși are o experiență bogată în sistemul judiciar, nu a putut candida la funcția menționată, *inexistența justificării obiective, rezonabile sau în scop legitim* în sensul că nu sunt asigurate condițiile obligatorii de transparență și sunt încălcate principiile și standardele referitoare accesul la funcții al magistraților după criterii obiective, meritorii, cu respectarea condițiilor de serviciu, *elementul de comparabilitate*, la funcția respectivă având vocație de a candida judecătorii și procurorii în activitate, *criteriul de discriminare* fiind încadrat în "orice alt criteriu", în concret, criteriul de discriminare constă în faptul că petentul și alți magistrați în situația sa au mai fost detașați anterior și și-au consumat "cota de maxim 6 ani de detașare cumulați pe parcursul întregii cariere", *drepturile încălcate prin tratamentul*

*diferențiat*: dreptul la carieră, la dezvoltarea profesională și promovare, dreptul la speranță legitimă, la previzibilitate și predictibilitate, dreptul la demnitate.

9. Prin punctul de vedere exprimat înregistrat cu nr. 7067/21.11.2019 (filele 93-110 din dosar) cu documente atașate (filele 111-300 din dosar) petentul precizează următoarele:

- regula "termenului legal de maxim 6 ani de detașare cumulați pe parcursul întregii cariere a magistratului" nu se aplică în egală măsură tuturor magistraților ce formulează cereri de detașare, și afirmația CSM cu privire la acest aspect nu este conformă cu adevărul;
- aspectele sesizate de petent nu sunt deloc de interpretare a legii în condițiile în care legea nu comportă nicio dificultate de înțelegere cu privire la durata detașării unui magistrat și că textul art. 58 din Legea cu nr. 303/2004 nu stabilește o durată maximă cumulată a detașărilor pe care un magistrat le-ar putea avea în cursul carierei sale;
- din probele pe care le depune petentul la dosar reiese că rezultatul acțiunilor CSM și modalitatea acestuia de a fi instituit regula "termenului legal de maxim 6 ani de detașare cumulați pe parcursul întregii cariere" nu este "o problemă de interpretare a legii";
- CSM a reținut în ședința Plenului din 20.09.2011 că "perioada de 6 ani reprezintă perioada maximă pe care se poate dispune o singură detașare a magistratului, și nu perioada maximă a detașărilor care pot fi dispuse în cursul carierei magistratului" și "că numărul detașărilor unui magistrat pe parcursul carierei sale nu este limitat";
- CSM a dispus, la diverse date în cursul anului 2019, detașarea următorilor magistrați, deși aceștia cumulau cu mult peste 6 ani de detașare:
  - evident că nu este vorba de "o problemă de interpretare a legii" pentru că legea nu poate fi interpretată pentru unii într-un fel, iar pentru alții în alt fel. În cazul în care legea se interpretează într-un fel pentru unii și altfel pentru alții, atunci este o situație de discriminare;
  - practica nou stabilită de către Consiliul Superior al Magistraturii care a instituit prin Hotărârea nr. 1050/12 octombrie 2017 regula duratei maxime cumulate a detașării unui magistrat să nu depășească termenul legal de 6 ani este în mod clar o confirmare a faptului că Hotărârea cu nr. 1050/2017 a Plenului CSM are un caracter normativ și că prin aceasta a fost introdusă practica discriminatorie; afirmațiile din documentul menționat au avut asupra petentului efectul de a îl descuraja în mod serios de la a candida la o serie de funcții dintre cele care se obțin în conformitate cu dispozițiile art. 58 alin. 1 din Legea cu nr. 303/2004;
  - petentul a solicitat de la CSM, în mod repetat și insistent, informații cu privire la criteriile și modalitățile în care este efectuată selecția judecătorilor și procurorilor pentru funcțiile de formator în cadrul INM, SNG, aparat propriu CSM etc. Însă, CSM prin încălcarea principiilor de transparență privind gestionarea carierei magistraților și a accesului magistraților la funcțiile din cadrul sistemului judiciar pe baza unor criterii obiective, prestabilite și transparente, a dispozițiilor legale referitoare la procesele de selecție pentru funcțiile enumerate, a dispozițiilor legale din Codul Muncii etc. a refuzat comunicarea atât a condițiilor și criteriilor pe baza cărora se dispun detașările precum și orice situație a detașărilor dispuse după adoptarea Hotărârii Plenului CSM cu nr. 1050/2017 în situația unor magistrați care cumulau mai mult de 6 ani de detașare pe parcursul întregii cariere;
  - practica și criteriile discriminatorii au funcționat în perioada anului 2018;
  - prin faptul că anterior anului 2018 nu a existat limita și regula "termenului legal de maxim 6 ani de detașare cumulați pe parcursul întregii cariere a magistratului" iar că începând cu luna ianuarie 2019 s-a revenit pe ascuns, ce-i drept, la acordarea detașărilor fără luarea în calcul a regulii "termenului legal de maxim 6 ani de detașare cumulați pe parcursul întregii cariere a

magistratului” confirmă, evident, faptul că modalitatea CSM-ului de a trata detașările și prelungirile de detașare în perioada anului 2018 nu a fost efectuată în conformitate cu dispozițiile legale în vigoare (art. 58 din Legea cu nr. 303/2004);

- regula ”termenului legal de maxim 6 ani de detașare cumulați pe parcursul întregii cariere a magistratului” **nu se aplică în mod egal**, astfel cum CSM încearcă să acrediteze, ci s-a aplicat petentului și altor magistrați, iar unor magistrați (*cu **circa** aproximativ 13 ani de detașare cumulați*), (*cu **aproximativ** 11 ani de detașare cumulați*), (*cu **circa** aproximativ 14 ani de detașare cumulați*), (*cu **peste** 6 ani de detașare cumulați*), (*cu **circa** 8 ani de detașare cumulați*), (*cu **aproximativ** 9 ani de detașare cumulați*), se poate constata că nu li se aplică;

- CSM parcă sugerează că ”termenul legal de maxim 6 ani de detașare cumulați pe parcursul întregii cariere a magistratului” a fost doar unul dintre criteriile care au fost luate în calcul la luarea deciziei cu privire la prelungirea detașării. Cu toate acestea, CSM nu indică vreun alt criteriu avut în vedere; un eventual alt criteriu nu este indicat în concret nici în punctul de vedere și nici în hotărârile de respingere a prelungirii detașării;

- refuzul comunicării de către CSM a situației detașărilor dispuse în cursul anului 2019 față de magistrați care aveau ”cota de 6 ani” de detașare pe parcursul întregii cariere consumată reprezintă abuzuri care încalcă dreptul oricărui magistrat de a fi informat cu privire la aspectele referitoare la detașarea magistraților, precum și cu privire la activitatea CSM și a membrilor acestuia; CSM avea obligația de transparență în ceea ce privește situația detașărilor și a condițiilor în care dispune detașările;

- CSM, cel care discriminează în această cauză, consideră că unii magistrați au fost detașați prea mult – cu asta începe stereotipizarea, dezavuarea, stigmatizarea, urmată de un tratament inferior pe baza unui criteriu nelegal, fapte care luate în ansamblu reprezintă de fapt discriminarea comisă în această speță;

- Hotărârea cu nr. 196/03.04.2018 împreună cu Hotărârea cu nr. 374/26.06.2018 tot a Secției pentru procurori răstoarnă acele apărări ale CSM potrivit cărora în cazul petentului prelungirea detașării a fost respinsă ca urmare a faptului adoptării Deciziei cu nr. 45/2018 a CCR care schimbă regimul detașărilor în ceea ce privește organizațiile internaționale și organismele Uniunii Europene. Se poate observa din aceste două hotărâri că CSM a continuat să detașeze la organizații internaționale până la adoptarea Legii cu nr. 242/2018 care a transpus cele dispuse de CCR prin Decizia cu nr. 45/2018 privind controlul de constituționalitate a legilor înainte de adoptare – deci obligatorie doar legiuitorului. Ulterior, aplicarea noilor dispoziții referitoare la detașare au fost prorogate până la data de 01.07.2019 prin OUG 92/2018;

- motivele pentru care petentul a fost tratat în mod inferior nu au nicio legătură cu Decizia cu nr. 45/2018 a CCR, ci cu regula ”termenului legal de maxim 6 ani de detașare cumulați pe parcursul întregii cariere a magistratului”;

- prin practica CSM de a institui și aplica cu de la sine putere regula ”termenului legal de maxim 6 ani de detașare cumulați pe parcursul întregii cariere a magistratului” acesta a refuzat aplicarea legilor cu nr. 303/2004 și 317/2004, a denaturat conținutul dispozițiilor art. 58 din Legea cu nr. 303/2004, a preluat un atribut al puterii legiuitoare, a încălcat dispozițiile Deciziei CCR cu nr. 588/2017 și reprezintă un refuz explicit de a se conforma unei norme legislative cu caracter suveran. CSM nu numai că a refuzat a se conforma cu legea, dar a instituit și practici discriminatorii;

- la momentul la care CSM a început să îl trateze neadecvat pe petent, inferior în raport cu alți magistrați, discriminatoriu, acesta se afla într-o zonă de conflict în calitate de prepus al Ministerului Public, al României și al Uniunii Europene, într-o zonă de risc de pierdere a vieții, vătămare corporală gravă, mutilare, răpire, aflându-se într-o situație de vulnerabilitate dată de condițiile grele în care se află și de stresul aferent condițiilor de pericol și al mediului înconjurător;

10. Prin concluziile scrise exprimate petentul menține cele susținute în petiție și în punctul de vedere și sintetizează următoarele:

- aspectele reclamate **nu sunt o chestiune de interpretare și aplicare a legii** astfel cum susține CSM;

- **în timp ce petentului i-a fost transmis un mesaj clar** că, din cauza faptului că a cumulat mai mult de 6 ani de detașare pe parcursul întregii cariere, nu mai poate beneficia de o altă detașare, **CSM dispunea mai multe detașări față de judecători și procurori care cumulau 13, 14 ani de detașare – aspect important de reținut și din care rezultă că limitarea detașărilor la numărul de 6 ani cumulați pe parcursul întregii cariere nu este o ”problemă de interpretare și aplicare a legii”, ci o practică discriminatorie;**

- **interpretarea care rezultă din prevederile legale este următoarea:** ”perioada de 6 ani reprezintă perioada maximă pe care se poate dispune o singură detașare a magistratului, și nu perioada maximă a detașărilor care pot fi dispuse în cursul carierei magistratului” și ”că numărul detașărilor unui magistrat pe parcursul carierei sale nu este limitat”;

- petentul **a fost exclus** de la o procedură de selecție pentru funcții în cadrul Consiliului Superior al Magistraturii, iar modalitatea prin care a fost exclus a constat în **descurajarea în mod efectiv și serios** de la a participa la procedura de selecție. În concret, CSM **i-a transmis în mod clar și inechivoc mesajul** că din cauza faptului că a cumulat mai mult de 6 ani de detașare pe parcursul întregii cariere nu mai poate beneficia până la finalul carierei de o altă detașare;

- **criteriul de discriminare** este reprezentat de regula ”instituită” de către CSM potrivit căreia un judecător sau procuror care a cumulat mai mult de 6 ani de detașare nu mai poate fi detașat;

- petentului i-au fost încălcate **mai multe drepturi:** dreptul la carieră, la dezvoltare profesională, dreptul la salariu (*prin faptul că fiind exclus de la posibilitatea obținerii unor funcții nu a putut obține nici drepturile salariale superioare care i s-ar fi convenit în situația unora dintre funcțiile de la care a fost exclus*), dreptul la speranță legitimă, la previzibilitate și predictibilitate în dezvoltarea carierei profesionale, dreptul la demnitate, dreptul la demnitate în muncă;

- CSM **denaturează adevărul atunci când precizează că** regula ”termenului legal de maxim 6 ani de detașare cumulați pe parcursul întregii cariere a magistratului” **se aplică în egală măsură tuturor magistraților ce formulează cereri de detașare**, în condițiile în care există **o listă întreagă cu judecători și procurori care cumulau 13, 14 ani de detașare și față de care s-au dispus detașări în cursul anului 2019** ;

- petentul a depus la dosarul cauzei ca probe hotărârile secțiilor CSM la care a făcut trimitere, iar CSM nici nu a contestat aceste probe și nici nu a depus alte probe pentru a infirma probele depuse de petent;

- **fapta de discriminare comisă de către CSM este extrem de gravă** nu numai prin prejudiciul adus petentului, dar și prin pervertirea procesului de selecție de la care a fost exclus. Pervertire a proceselor de selecție pentru funcții care afectează nu numai persoanele care compun sistemul judiciar, dar și sistemul judiciar în sine ca serviciu public și, mai grav,

societatea, care a fost lipsită de dreptul de a avea un sistem judiciar în care funcțiile se obțin pe merit pe baza unor proceduri transparente, obiective și având în vedere criteriile care se aplică în mod unitar.

### **Susținerile părții reclamate**

11. Prin adresa nr. 6945/15.11.2019 (filele 43-48 din dosar) cu înscrisuri (filele 49-91 din dosar) partea reclamată își exprimă punctul de vedere și invocă în principal **excepția de necompetență materială a CNCD**, iar în subsidiar solicită respingerea petiției ca neîntemeiată.

12. Partea reclamată precizează următoarele aspecte relevante:

- în cauză nu se pot reține aspecte care intră sub incidența prevederilor OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
- petentul nu invocă în concret niciuna dintre situațiile prevăzute de art. 7 din OG nr. 137/2000, cererea sa fiind argumentată pe o pretinsă descurajare de a participa la o procedură de selecție demarată pentru ocuparea unui post de personal de instruire propriu în cadrul Departamentului de formare a formatorilor la disciplina Drept procesual penal din cadrul Școlii Naționale de Grefieri, ca urmare a faptului că solicitările sale anterioare de ocupare a unui post prin detașare au fost respinse de către CSM;
- solicitarea petentului exclude competența CNCD;
- faptele considerate ca discriminatorii și care sunt sancționabile contravențional nu pot fi echivalate sau asimilate cu procesul legislativ, în speță cu situațiile ce implică adoptarea, modificarea, completarea sau abrogarea unor prevederi legale de către legiuitor;
- petentul a sesizat CNCD invocând o stare de descurajare de a participa la anumite proceduri de ocupare a unor funcții, generate în opinia sa de hotărâri pronunțate de către CSM în materia detașării magistraților și respectiv a petentului, în baza art. 58 din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor care reglementează instituția detașării magistraților;
- având în vedere că petentul este în fapt nemulțumit de prevederile unor acte administrative cu caracter individual pronunțate de CSM în aplicarea unor dispoziții legale, în temeiul Deciziei CCR nr. 997/2008 CNCD nu poate aprecia legalitatea actelor contestate, această competență fiind dată exclusiv instanțelor judecătorești, potrivit legii;
- diferența de tratament invocată de petent este justificată numai prin prisma experienței sale profesionale, invocându-se încălcarea unor drepturi, toate argumentele din petiție neconturând în sine o situație discriminatorie;
- prin Hotărârea Secției pentru procurori nr. 528/04.07.2017 s-a dispus detașarea petentului în cadrul misiunii EUCAP Somalia pentru o perioadă de 1 an, începând cu data de 23.07.2017; ulterior prin adresa nr. 526/12.04.2018 s-a solicitat prelungirea detașării petentului în cadrul aceleiași misiuni pentru o perioadă de 1 an, până la data de 21.07.2019; prin Hotărârea Secției pentru procurori nr. 212/25.04.2018 s-a dispus respingerea solicitării prelungirii detașării petentului, petentul a formulat contestație, iar prin Hotărârea nr. 576/24.05.2018 Plenul CSM a hotărât respingerea contestației;
- motivele care au stat la baza acestor hotărâri sunt reprezentate de faptul că s-a solicitat prelungirea unei a doua detașări în cadrul aceleiași misiuni, precum și situația că durata maximă cumulată a detașărilor petentului a depășit termenul de 6 ani stabilit prin Hotărârea nr. 1050/12.10.2017 a Plenului CSM;

- Secția pentru procurori a reținut că pentru a se menține un echilibru între nevoile și interesele instanțelor judecătorești și parchetelor, respectiv acela de a le fi asigurat necesarul de resurse umane optim pentru funcționarea acestora în bune condiții și interesul instituțiilor la care solicită detașarea, este necesar ca detașările ulterioare datei adoptării Hotărârii nr. 1050/12.10.2017 să poată fi dispuse și prelungite o singură dată, fără ca durata maximă cumulată să depășească perioada de 6 ani;
  - la data formulării petiției, durata cumulată a detașărilor petentului depășește perioada maximă legală de 6 ani;
  - CSM, în îndeplinirea rolului de garant al independenței justiției, are competența exclusivă în ceea ce privește cariera magistraților. Durata măsurii detașării, încetarea acestei măsuri, efectele încetării detașării în cazul magistraților detașați, delegați/numiți în funcție de conducere, sunt aspecte care vizează cariera judecătorilor și procurorilor și țin de activitatea specifică a CSM;
  - prin Hotărârea nr. 1050/12.10.2017, Plenul CSM a stabilit pentru viitor cu valoare de principiu că detașările pot fi dispuse și prelungite, fără ca durata maximă cumulată să depășească termenul legal de 6 ani, pentru a asigura previzibilitatea soluțiilor ce vor fi pronunțate față de cererile viitoare de detașare ale magistraților;
  - situația în care se află petentul, de a fi detașat pe o perioadă cumulată de peste 6 ani a constituit un criteriu de care s-a ținut cont la aprecierea oportunității prelungirii detașării acestuia, iar nu ca urmare a reinterpretării unor dispoziții din lege sau regulament;
  - emiterea hotărârilor CSM indicate de petent s-a făcut cu respectarea prevederilor art. 58 din Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor;
  - procedura se aplică în egală măsură tuturor magistraților ce formulează cereri de detașare;
  - hotărârile CSM în materia duratei detașării magistraților nu sunt discriminatorii și nici impredictibile fiind avute în vedere respectarea scopului general al instituției detașării și caracterul temporar care o caracterizează;
  - petentul critică soluția de principiu a stabilirii duratei maxime a detașării prin prisma stabilirii în mod discriminatoriu a momentului în timp al detașării, respectiv cu luarea în calcul a detașărilor anterioare; critica nu poate fi primită deoarece detașările în curs dispuse anterior pronunțării Hotărârii Plenului CSM nr. 1050/2017 au fost constatate ca fiind legale și menținute;
  - petentul nu arată în concret în ce constă discriminarea față de alte persoane aflate în situații comparabile;
  - detașarea nu se dispune în interesul magistraților, ci numai în interesul instituției care o solicită;
  - încă de la dată la care s-a admis cererea de detașare petentul avea reprezentarea faptului că la expirarea perioadei de un an va reveni la locul său de muncă stabil, deci nu se poate reține încălcarea dreptului petentului la o speranță legitimă, la previzibilitate și predictibilitate, cu atât mai puțin a dreptului la demnitate.
13. Prin concluziile scrise depuse la dosar partea reclamată menține aspectele exprimate prin punctul de vedere.

## V. Motivele de fapt și de drept

14. În **fapt**, Colegiul director reține că petentul se consideră discriminat la locul de muncă prin neparticiparea la un concurs de selecție.

15. **În drept**, analizând aspectele reținute obiectului sesizării, astfel cum este formulat, Colegiul Director se raportează la prevederile 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.”*

16. Astfel, pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

**a)** existența unui tratament diferențiat a unor situații analoge 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.

17. 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”*).

18. Din aceste considerente, Colegiul director constată că detașarea nu reprezintă un drept pe care angajatul îl poate avea, ci este o decizie pe care angajatorul o poate aplica, fiind de fapt, interesul instituției solicitante.

19. Secția pentru procurori a reținut că pentru a menține un echilibru între nevoile și interesele instanțelor judecătorești și a parchetelor, respectiv acela de a le fi asigurat necesarul de resurse umane optim pentru funcționarea acestora în bune condiții și interesul instituțiilor la care solicită detașarea, este necesar ca detașările ulterioare datei adoptării hotărârii de principiu nr. 1050/12.10.2017 să poată fi dispuse și prelungite o singură dată, fără ca durata maximă cumulată să depășească perioada de 6 ani.

20. 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.

21. Colegiul director constată că în prezenta cauză nu există un tratament diferențiat deoarece aceste prevederi cu privire la detașare care nu trebuie să depășească cumulativ 6 ani, se aplică unitar.

22. Din modul cum este reglementată detașarea rezultă indubitabil că nu se dispune în interesul magistraților ci numai în interesul instituției solicitante.

23. De asemenea, și dreptul muncii statuează că detașarea nu reprezintă un drept al salariaților, ci o măsură care constă în schimbarea temporară a locului de muncă în interesul instituției la care se face detașarea, această măsură putând fi dispusă de angajator chiar fără acordul salariatului, așa cum rezultă din Codul Muncii.

24. 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, Colegiul director constată că în prezenta speță nu s-a produs o faptă de discriminare conform O.G. nr. 137/2000, modificată, iar faptele nu au îmbrăcat caracteristicile unui drept încălcat.

### Opinie separată exprimată de Haller István:

1. Art. 2 alin. 3 din **O.G. nr. 137/2000** prevede: „Sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afară cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop sunt adecvate și necesare”.

2. Constat că practica aparent neutră a reclamatului, introdusă prin **Hotărârea nr. 1050/12.10.2017**, care limitează durata maximă cumulată a detașărilor la 6 ani, dezavantajează petentul, persoană cu o bogată experiență internațională (reprezentând un criteriu socio-profesional, consacrat prin practica CNCD și prin cazuistica instanțelor de judecată ca reprezentând o caracteristică personală).

3. Conform CEDO, existența unei justificări obiective trebuie evaluată în relația cu scopul și efectele măsurii analizate, ținând cont de principiile care în mod normal prevalează într-o societate democratică. O diferență de tratament în exercitarea drepturilor nu trebuie să urmărească doar un scop legitim, articolul 14 este deasemenea violat dacă se poate stabili clar că nu există o relație rezonabilă de proporționalitate între mijloacele folosite și scopul vizat (**Cazul „referitor la unele aspecte ale legislației cu privire la limba educației în Belgia” împotriva Belgiei**, 23 iulie 1968, §10).

4. Partea reclamată a susținut că durata maximă de 6 ani pentru detașări rezultă din **Legea nr. 303/2004**, art. 58, alin. 2, care prevede: „Durata detașării este cuprinsă între 6 luni și 3 ani. Detașarea se prelungește o singură dată, pentru o durată de până la 3 ani”. O astfel de interpretare este eronată, dacă cineva are misiuni diferite, poate acumula o perioadă mai mare de 6 ani de misiuni pe durata carierei, chiar dacă la o anumită misiune detașarea se prelungește doar o singură dată.

5. În consecință, partea reclamată nu a arătat nici măcar legitimitatea restrângerii, cu atât mai puțin alte aspecte cum ar fi relația rezonabilă de proporționalitate între mijloacele folosite și

scopul vizat. Precizarea că este nevoie de personal pentru a asigura necesarul de resurse umane optim pentru funcționarea parchetelor și instanțelor nu poate fi considerată ca reprezentând justificare obiectivă din moment ce oricum urma să se detașeze o persoană. Indiferent cine este persoana respectivă, un om oricum urma să lipsească din sistem.

6. Chiar dacă art. 2 alin. 3 din **O.G. nr. 137/2000** nu precizează, diferențierea trebuie să se refere la un anume drept.

7. Conform art. 7 din **O.G. nr. 137/2000**: „*Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul ca aparține unei anumite rase, nationalitati, etnii, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: [...]*

*g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.”.*

8. Constat că neprelungirea detașării la solicitare intră în categoria condițiilor de prestare a muncii.

9. În consecință, prevederea din **Hotărârea nr. 1050/12.10.2017** a reclamatului conform căreia durata maximă cumulată a detașărilor nu poate depăși 6 ani, aplicată petentului prin **Hotărârea nr. 212/2018**, reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 3 coroborată cu art. 7 lit. g) din **O.G. nr. 137/2000**.

*Motivată:* Haller István

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 7 voturi pentru și unul împotriva membrilor prezenți la ședință,

## **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, conform O.G. nr. 137/2000, republicată;
2. O copie a hotărârii se va transmite părților.

**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. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ**.

**Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată online în data de 25.03.2020 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: 10.07.2020**

**Redactată și motivată: A.S. (pct. 1-13)**

**ACF/AA(pct. 14-24)**

**Haller István (opinia separată)**

**Tehnoredactată: A.S.**

**Notă:** Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare** și **Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.