



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 730 din 14.10.2020

Dosar nr.: 108/2020

Petiția nr.: 1123/17.02.2020

Petent:

Reclamată: Oficiul de Cadastru și Publicitate Imobiliară Sibiu, prin

Obiect: Încalcarea dreptului la muncă în condiții de egalitate

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1. cu domiciliul în

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. Oficiul de Cadastru și Publicitate Imobiliară Sibiu, prin , cu sediul în Sibiu, Calea Dumbrăvii, nr.34, jud. Sibiu

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Sesizarea vizează încetarea contractului individual de muncă fără a fi consultat în acest sens, comparativ cu ceilalți colegi aflați în aceeași situație, acte de presiune psihică din partea conducerii, fiind criticat pentru aspecte de formă și nu de fondul muncii prestate, raportări și statistici în exces.

III. Procedura de citare

4. Având în vedere contextul evoluției epidemiologice determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a informat părțile cu privire la faptul că au posibilitatea de a trimite punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul acestora;

5. Părțile au fost de acord.

6. Sub aspect procedural, petentul a fost de acord ca sesizarea redirectionată de către ITM Sibiu să se constituie în prezentul dosar.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

7. Petentul, angajat pe funcția de Șef Birou Înregistrare Sistematică, pe perioadă determinată, respectiv 10.11.2016-09.11.2019, susține că Directorul OCPI Sibiu a dispus în mod discriminatoriu încetarea contractului individual de muncă fără a-i da dreptul să solicite

prelungirea contractului. Astfel, petentul susține că toți colegii din instituție, aflați în situația sa, au beneficiat de prelungirea CIM pe durata Programului Național de Cadastru și Carte Funciară, el fiind singurul căruia i s-a impus încetarea contractului deși Programul nu s-a finalizat, iar locul său de muncă era absolut indispensabil desfășurării acestui program, centralizând și înregistrând sistematic informațiile tuturor colegilor.

Potentul arată că pentru fiecare angajat/coleg i s-a solicitat, de către direcțiune să întocmească (în calitate de șef BIS), referatele de prelungire a contractului individul de muncă. Potentul susține că nu există rațiuni rezonabile și obiective pentru care, în cazul său, nu s-a procedat la fel.

Potentul arată că în data de 8.11.2019 i s-a comunicat prin adresa nr. 4166/08.11.2019 ca la data de 9.11.2019 contractul individual de muncă încetează de drept și este rugat să predea materialele și lucrările pe care le are în lucru, să returneze legitimția de serviciu și să lichideze toate datoriile către instituție. În data de 12.11.2019 i s-a înmănat Decizia de încetare a CIM nr. 325/12.11.2019.

Având în vedere cele de mai sus, petentul consideră că a fost obligat să plece fără a i se acorda posibilitatea exprimării dreptului de opțiune (să decidă dacă rămâne sau nu), conform art. 3 din Codul muncii și ale art. 6 al.2 din HG 294/29.04.2015, contrar celorlalți colegi aflați în aceeași situație.

În ceea ce privește criteriul în baza căruia consideră că s-a produs discriminarea, petentul enumeră mai multe criterii, respectiv, vârstă, categorie socială și posibila accedere la postul de Director al instituției, acesta ocupând funcția de Director al OCPI în anul 2018, conform Ordinului nr. 121/31.01.2018 pe perioada cât a lipsit directorul instituției.

8. Potentul mai susține că reclamata a utilizat un limbaj autoritar și rigid în relația de muncă, acesta fiind criticat în permanență pentru chestiuni care nu țineau de Fondul lucrărilor ci de aspecte scriptice, aranjări în pagină și alte chestiuni insignifiante.

De asemenea, petentul susține că reclamata i-a atribuit sarcini care nu sunt cuprinse în fișa postului, ci mai mult aceste sarcini erau în fișa posturilor colegilor din subordinea sa. Astfel, petentul susține că a fost obligat prin adresa nr. 282/25/07/2019 să întocmească și să transmit personal toate raporturile către Direcția Operativă și Înregistrare Sistematică, să formuleze personal răspunsuri la toate adresele, petițiile, sesizările și solicitările referitoare la activitatea de Înregistrare sistematică înaintate de către Biroul juridic, Resurse umane, Secretariat și Petiții și repartizare către BIS.

Nu în ultimul rând, petentul susține că activitatea sa a fost evaluată cu calificativul "Foarte bine", atasând la dosar toate evaluările obținute.

Susținerile reclamatei

9. Reclamata susține că aspectele sesizate au fost investigate de inspectorii ITM, aceștia din urmă constatând că petentul nu a solicitat prelungirea CIM, astfel contractul de muncă a încetat de drept.

10. Reclamata susține că petentul, șef Birou Înregistrare Sistematică, nu a prezentat, conform procedurilor legale, un referat șefului serviciului, ca șef ierarhic, prin care acesta din urmă să solicite conducerii instituției prelungirea CIM.

Reclamata arată că la o zi după emiterea Deciziei de încetare a CIM, petentul a făcut cerere de prelungire a acestuia, însă era prea târziu.

Astfel, reclamata consideră că încetarea CIM s-a realizat în temeiul legii.

Cu privire la sarcinile atribuite, reclamata susține că, prin prisma funcției pe care a ocupat-o (șef birou), era singurul în măsură să întocmească raportările cerute mizând pe faptul că acesta

coordonează și controlează activitatea BIS. Cu toate acestea, de cele mai multe ori sarcinile atribuite petentului de către conducerea instituției, erau repartizate, chiar de către acesta subordonaților săi, deși aceste atribuții intrau în fișa postului său.

În ceea ce privește activitatea petentului, reclamata atașează la dosar o reclamație formulată împotriva acestuia prin care se aduc la cunoștință deficiențe în lucrările sale și faptul că nu-și asumă răspunderea pentru soluțiile oferite, iar pentru fiecare problemă ori nelămurire nu oferea niciodată o soluție concretă.

Referitor la afirmațiile petentului, potrivit cărora a fost singurul la nivelul OCPI Sibiu și oficiilor din țară căruia i s-a refuzat prelungirea duratei inițiale a CIM, reclamata susține că acestea sunt irelevante, întrucât nu cunoaște situația a 600 de posturi înființate în Programul Național de Cadastru și Carte Funciară.

De asemenea, reclamata susține că nu cunoaște categoria socială și convingerile petentului. În privința vârstei, reclamata susține că în instituție sunt angajați mai în vârstă decât petentul. Cu privire la o posibilă accedere la funcția de director al OCPI, reclamata susține că, potrivit art. 3 alin. 2¹ și alin. 2³ din Legea nr. 7/1996, numirea directorului e în competența ANCP, iar posibilitatea de a ocupa această funcție o are orice angajat care îndeplinește condițiile stabilite de lege.

În ceea ce privește insinuările privind “utilizarea unui limbaj autoritar și rigid”, în relația de muncă, reclamata susține că sunt neadevărate având în vedere faptul că majoritatea discuțiilor s-au purtat în prezența colegilor/șefilor din instituție.

11. Având în vedere cele de mai sus, reclamata susține că aspectele sesizate sunt nefondate și solicită respingerea acestora.

Motivele de fapt și de drept

12. În fapt, Colegiul Director reține încălcarea dreptului la muncă în condiții de egalitate.

13. În drept, sub aspectul incidenței preverilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată. 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. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, 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 alin. 1 al Ordonanței 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 (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat

de reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamante (pârâtului).

14. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. 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. În ceea ce privește existența acestei legături de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

15. Colegiul reține că obiectul petiției se plasează în domeniul relațiilor de muncă, în speță a respectării dreptului la muncă, garantat fără nici o formă de discriminare. Astfel, **Declarația Universală a Drepturilor Omului în articolul 23** prevede că: "Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă..."

De asemenea, **Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale**, ratificat de România la 9 decembrie 1974, prevede în **articolul 6** că: „Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept.” În același sens, **articolul 7, lit. c** prevede că: Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul pe care îl are orice persoană de a se bucura de condiții de muncă juste și prielnice care să asigure îndeosebi: ...c) posibilitatea egală pentru toți de a fi promovați în munca lor la o categorie superioară adecvată, luându-se în considerare numai durata serviciilor îndeplinite și aptitudinile”.

Prin articolul 2, alin.2 al **Pactului internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale**, „Statele părți, (incluzând România n.n.) la prezentul Pact se angajează să garanteze că **drepturile** enunțate în el **vor fi exercitate fără nici o discriminare întemeiată pe rasă, culoare, sex, limbă, religie, opinie politică** sau orice altă opinie, origine națională sau socială, avere, naștere sau orice altă împrejurare”.

Constituția României prevede în **articolul 41** privind Munca și protecția socială a muncii, la **alin.1** că: "Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă." De asemenea, în **articolul 16** privind Egalitatea în Drepturi, la **alin.1**, Constituția României prevede că: „Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări”.

Codul Muncii, art. 5 alin. (1) și (2) prevede: „(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii. (2) **Orice discriminare directă sau indirectă** față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, **vârstă**, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.”

16. Raportat la cele de mai sus, Colegiul director trebuie să analizeze dacă reclamata, Directoarea instituției, i-a încălcat petentului un drept recunoscut de lege comparativ cu persoanele aflate pe poziție de egalitate.

Astfel, Colegiul director analizând probele din dosar reține următoarele:

- petentul, angajat pe funcția de Șef Birou Înregistrare Sistematică, pe perioadă determinată, respectiv 10.11.2016-09.11.2019, susține că Directorul OCPI Sibiu a dispus în mod

discriminatoriu încetarea contractului individual de muncă fără a-i da dreptul să solicite prelungirea contractului. Astfel, petentul susține că toți colegii din instituție, aflați în situația sa, au beneficiat de prelungirea CIM pe durata Programului Național de Cadastru și Carte Funciară, el fiind singurul căruia i s-a impus încetarea contractului deși Programul nu s-a finalizat, iar locul său de muncă era absolut indispensabil desfășurării acestui program, centralizând și înregistrând sistematic informațiile tuturor colegilor; petentul arată că, pentru fiecare angajat/coleg, i s-a solicitat, de către direcțiune, să întocmească (în calitate de șef BIS) referatele de prelungire a contractului individul de muncă. Petentul susține că nu există rațiuni rezonabile și obiective pentru care, în cazul său, nu s-a procedat la fel; de asemenea, petentul mai arată că în data de 8.11.2019 i s-a comunicat prin adresa nr. 4166/08.11.2019 că la data de 9.11.2019 contractul individual de muncă încetează de drept și este rugat să predea materialele și lucrările pe care le are în lucru, să returneze legitimitatea de serviciu și să lichideze toate datoriile către instituție. În data de 12.11.2019 i s-a înmănat Decizia de încetare a CIM nr. 325/12.11.2019.

- reclamata susține că petentul, șef Birou Înregistrare Sistematică, nu a prezentat conform procedurilor legale, un referat șefului serviciului, ca șef ierarhic, prin care acesta din urmă să solicite conducerii instituției prelungirea CIM; reclamata arată că la o zi după emiterea Deciziei de încetare a CIM, petentul a făcut cerere de prelungire a acestuia, însă era prea târziu.

Astfel, reclamata consideră că încetarea CIM s-a realizat în temeiul legii.

17. Analizând susținerile părților, inclusiv actele depuse de la dosar, Colegiul director reține că obiectivul reclamației este încetarea contractului individual de muncă al petentului. Încetarea CIM fără posibilitatea de prelungire a acestuia, reprezintă discriminare atâta timp cât colegilor din instituție, nu din țară (nu cunoaștem situația la nivel de țară), li s-a prelungit CIM fără a solicita acest lucru în prealabil. Reclamata nu probează în niciun fel faptul că toți ceilalți angajați aflați în situația petentului au solicitat prelungirea CIM, iar petentul în calitatea de șef birou a întocmit referatele de prelungire a contractului de muncă. Practic, reclamata nu probează că ceilalți angajați, aflați într-o situație identică/similară cu petentul au solicitat prelungirea CIM, iar petentul nu a solicitat, și prin urmare, contractul său a încetat de drept.

Colegiul director ia act și de declarația de martor depusă la Tribunalul Sibiu, iar din acest probatoriu reies următoarele:

Întrebare instanță: să ne spuneți ce s-a întâmplat cu contractele salariaților din cadrul OCPI Sibiu care au fost încheiate pe perioadă determinată și au expirat în anul 2019?

Răspuns martor: La OCPI Sibiu când se apropia termenul de expirare a contractului încheiat pe perioadă determinată, persoana de la resurse umane înștiința șeful biroului de la înregistrare sistematică, cel care se ocupă de acest program. Șeful de birou întocmea un referat care era aprobat de inginerul șef, de șeful serviciului și directorului instituției. În baza acestui referat se prelungea respectivul contract de muncă. Aceasta era uzanța.

Întrebare instanță: era întrebată persoana în cauză dacă dorește prelungirea contractului sau își exprima singură dorința?

Răspuns martor: eu cred că-i întreba. Știu persoane cărora li s-a prelungit.

Întrebare instanță: după ce era întocmit acel referat de prelungire prin ct adițional al contractului, ce se întâmpla: era chemat angajatul să semneze actul adițional:

Răspuns martor: da, era chemat și își desfășura în continuare activitatea.

Întrebare instanță: câte persoane s-au aflat în această situație în OCPI Sibiu, cu durată expirată și prelungită?

Răspuns martor: nu știu sigur, 8-9 persoane. (, , care și la ora actuală își desfășoră activitatea pe o perioadă de încă 3 ani în cadrul acestui birou).

18. Având în vedere faptul că în situația petentului nu s-a procedat la fel, respectiv directorului instituției nu a solicitat șefului Serviciului, în calitate de șef ierarhic superior al petentului să întocmească un referat pentru prelungirea contractului de muncă, se constată discriminarea indirectă (un criteriu aparent neutru, respectiv solicitarea scrisă a petentului de a se prelungi CIM). Astfel, fapta intră sub incidența art. 2 alin. 3 coroborat cu prevederile 7 lit a) din OG nr. 137/2000, republicată.

În acest sens, Colegiul director consideră că se impune întrebare legitimă: dacă petentul nu ar fi ocupat în trecut poziția actuală a reclamatei, respectiv cea de director al Oficiului, ori nu ar mai existat posibilitatea ca acesta să fie numit iar director, actuala conducere ar mai fi avut vreun interes să procedeze în acest fel?

19. În ceea ce privește legalitatea acțiunilor reclamatei (abuzurile săvârșite, respectiv sarcinile atribuite petentului neconforme cu fișa postului), Colegiul director constată neincidența OG nr. 137/2000, republicată. Aceste aspecte intră în competența instanței de judecată.

20. În ceea ce privește modul de exprimare al reclamatei, agresiv și rigid, faptele nu se probează. Având în vedere faptul că aceste discuții au avut loc doar între cei doi, după cum susține petentul, este cuvântul unuia împotriva cuvântului celuilalt. Reclamata susține că discuțiile au avut loc cu alți angajați de față, însă nu probează nici ea, în niciun fel.

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 întrunesc elementele unei fapte de discriminare, în conformitate cu prevederile art. 2 alin. 3 coroborat cu prevederile 7 lit a) din OG nr. 137/2000, republicată;
2. Sancționarea Directorului Oficiului de Cadastru și Publicitate Imobiliară Sibiu, Simona Gheorghe, cu sediul în Sibiu str. Calea Dumbrăvii, nr.34, jud. Sibiu, CIF 9735758, cu amendă contravențională în cuantum 3000 lei, potrivit art.2 alin.11 și art. 26 alin.1 din O.G. Nr. 137/2000 coroborat cu art. 8 din O.G. nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare;
3. O copie a hotărârii se va transmite părților

V. Modalitatea de plată a amenzii

Amenda contravențională se va plăti la Administrația Finanțelor Publice București, conform Ordonanței nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar).

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, 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 online în data de 07.10.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN- Membru (online), GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN (online) –Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA MARIA (online) – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA Membru (online),

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

ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiului director,
Președinte CNCD

Data redactării: 23.10.2020

Redactat și motivat de A.P.G. și H.G

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. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare** și **Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.