



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 2 din 20.01.2021

Dosar nr.: 172/2020

Petiția nr.: 1669/09.03.2020 **Petent:**

Reclamați: U.A.T. Municipiul Galați, Fundația Sport Gălățean

Obiect: presupus tratament de discriminare din partea angajatorului

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

U.A.T. Municipiul Galați

Fundația Sport Gălățean - Galați, Bd-ul George Coșbuc nr. 253 A, jud. Galați

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

Presupus tratament discriminatoriu, diferențiat, față de un angajat, persoană cu dizabilități

III. Procedura de citare

3. În temeiul art. 20, alin.4, din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, prin intermediul adreselor nr. 1669/04.05.2020 și nr. 2504/04.05.2020, din cauza contextului epidemiologic și a stării de urgență instituită a solicitat acordul soluționării în lipsă, fără audierea părților, și depunerea unui punct de vedere în temeiul principiului inversării sarcinii probei.

4. Procedura legal îndeplinită

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

5. Petentul, persoană cu dizabilități, sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, considerând că angajatorul îl dezavantajează, aplicându-i un tratament diferit în comparație cu cel aplicat celorlalți colegi ai săi.

6. Astfel, petentul arată că este funcționar administrativ al fundației reclamate din anul 2018. De la începutul angajării sale, petentul susține că a avut o relație colegială cu președintele

acesteia dar că, pe parcurs, aceasta s-a deteriorat deoarece pe de o parte, în opinia petentului, președintele fundației este o persoană ușor de influențat și care consideră că întotdeauna are dreptate. Petentul susține că, fiind o persoană cu dizabilități, în conformitate cu prevederile legii 153/2017 privind salarizarea personalului din fonduri publice, ar fi avut dreptul la un spor de handicap de 15% din salariul de bază, spor acordat la 1 an și 7 luni de la angajare.

7. Petentul susține că reclamatul are ieșiri de stăpân de sclavi, manifestate și față de alți colegi care îndrăzneau să i se opună acestuia. Reclamatul a manifestat un comportament în totalitate discreționar impunându-i petentului un program strict de 8 ore în condițiile în care alți colegi au libertatea de a-și face aproape un program de voie. Petentul susține că este „filat și urmărit minut cu minut” de către reclamat, în timp ce o altă colegă poate avea zile libere când și cum dorește, poate veni la orice oră dorește. Petentul susține că reclamatul îi impune să nu părăsească clădirea. În aceste condiții, acesta consideră că ar putea întruni perfect condițiile de hărțuire la locul de muncă dar poate avea și un caracter penal sub forma infracțiunilor de hărțuire și abuz în serviciu contra intereselor persoanelor.

8. Petentul precizează că a fost cercetat de comisia de disciplină fără absolut nici un motiv, pe baza a câtorva declarații mincinoase și pe baza informării reclamatului că petrece câte 7 ore la WC și ca nu stă la programul de lucru etc.

9. Petentul susține că a ajuns să-și dorească să fie șomer sau să facă sute de km naveta decât să continue să lucreze sub coordonarea unor astfel de oameni.

10. Totodată acesta susține că pe seama handicapului său au fost făcute glume sau comentarii legate de faptul că din pricina sporului de handicap și nereținerii impozitului pe salariu acesta este salarizat superior comparativ cu administratorul. Petentul consideră că reclamatul are o atitudine agresivă față de el întrucât deține atribuții legate de domeniul achizițiilor, utilizează Sistemul electronic de Achiziții Publice și nu permite să se încalce legea.

11. Petentul depune ca probatoriu: o poză în care apare în depărtare, pe o bancă, o persoană despre care petentul susține că este reclamatul care îl urmărea, o a doua poză care este copia unei file din condica de prezență aferentă unei zile din luna iulie în care sunt prezente mai multe semnături și petentul susține că semnăturile sale sunt tăiate precum și o poză în care petentul susține că este una dintre colegele sale care a sosit la serviciu la ora 9 deși programul începea la ora 8. Totodată, petentul atașează un fișier fără transcript în care susține că relevă comportamentul reclamatului care are ridică vocea la o colegă de-a sa, contabilă. Față de comportamentul reclamatului, petentul susține că acesta este agresiv cu mai mulți angajați.

12. Petentul atașează și un fișier audio, fără transcript, în cuprinsul căruia se aud două voci, posibil a petentului și a altei persoane, posibil colegă de-a sa, aceasta spunând că ori de câte ori întârzie, îl informează pe șeful său, admitând, de altfel, că ajunge la serviciu în jurul orei 9.

Sustinerile reclamațiilor:

13. Reclamatul susține că petentul nu este supus la nici un fel de act de discriminare, el a fost angajat în cadrul instituției în anul 2017, pe post de îngrijitor pentru a-l ajuta să aibă un loc de muncă stabil, deoarece este o persoană încadrată în grad de handicap.

14. În anul 2018, acesta a fost avansat în postul de funcționar administrativ în cadrul instituției iar, ulterior, a fost promovat în postul de operator SICAP. Pentru ocuparea acestui post de

operator SICAP, era necesară o anumită pregătire, specializare pentru care instituția reclamată a suportat cheltuielile de perfecționare și acreditare.

15. Referitor la programul de lucru al petentului, reclamatul precizează că este același pentru toți angajații, fiind unul normal și legal, în intervalul orar 8.00- 16.00.

16. Reclamantul susține că doar petentul este cel care nu respectă programul de lucru așa cum rezultă și din condica de prezență, sosind la serviciu de multe ori după ora stabilită, invocând întârzierile transportului în comun.

17. Deși conducerea reclamatei i-a atras atenția petentului de nenumărate ori cu privire la acest aspect, acesta recunoaște că întârzie și propune ca modalitate de recuperare a timpului de lucru în zilele de weekend. Instituția reclamată susține că a respectat întotdeauna drepturile petentului, motiv pentru care acordarea sporului cuvenit, potrivit dizabilității de care suferă, s-a realizat în baza cererii acestuia însoțită de documentul justificativ în baza avizului din punct de vedere legal.

18. În ceea ce privește comportamentul și atitudinea petentului față de angajator și față de colegi, au existat anumite probleme de colaborare, însă acestea au fost generate exclusiv de petent, conducerea instituției uzând de prevederile legale, respectiv cercetare disciplinară și aplicând sancțiunea "avertisment".

19. Cu titlu de exemplu, la o ședință a Consiliului Director, în prezența membrilor consiliului director, fiind invitat pentru a prezenta ofertele pentru achiziționarea unor materiale de curățenie și dezinsecție pentru bazele sportive, atribuție care era prevăzută în fișa postului, atitudinea și limbajul petentului a fost deplasat (aruncând documentele și motivând că "nu este sclavul nimănui"), refuzând să își îndeplinească obligațiile de serviciu.

20. Tot cu privire la nerespectarea obligațiilor de serviciu au existat și alte episoade în perioada în care petentul era funcționar administrativ. Postul de funcționar administrativ avea în fișa postului obligația înlocuirii pe perioade determinate (concedii de odihnă, concedii medicale etc.) a administratorilor bazelor sportive, obligație pe care petentul, în special pentru baza de la Patinoarul Artificial, refuza să o îndeplinească, motivând volumul mare de muncă și dizabilitatea de care suferă.

21. Față de probele depuse de petent, reclamatul aduce contraargumente, respingându-le. Reclamantul susține că angajata fotografiată de petent este încadrată pe un post de casieră iar programul acesteia variază în funcție de cerințele fundației, în ziua respectivă aceasta avea programul între 10-18 la Patinoarul Galați. Discuțiile pe care petentul consideră că au fost purtate pe un ton ridicat de fapt s-au derulat pe un ton adecvat și tocmai petentul este cel care a fost sancționat de două ori în comisia de disciplină pentru cuvinte jignitoare adresate colegilor și pentru alte fapte săvârșite în cadrul Fundației.

22. În concluzie, reclamatul precizează a avut mereu o atitudine normală și legală față de reclamant și față de ceilalți angajați fiind mereu preocupat de respectarea programului de lucru și a obligațiilor de serviciu pentru respectarea normelor de sănătate și securitate în muncă pentru toți angajații.

V. Motivele de fapt și de drept

23. Colegiul director va analiza obiectul dosarului reprezentând o posibilă faptă de discriminare față de un angajat, la locul de muncă.

24. 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 raportat la apartenența lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000, republicată.

25. O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții :

✓Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)

✓Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată.

Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: *rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.*

✓Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege.

26. 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. Ca atare, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai din cauza 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.

27. 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 reclamate (pârâtului).

28. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei

astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

29. De asemenea, pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin.1 deosebirea, excluderea restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile dar care sunt tratate în mod diferit pe baza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit.

30. Raportat la cele de mai sus, Colegiul director trebuie să analizeze dacă reclamații i-au încălcat petentului un drept recunoscut de lege în baza unui criteriu interzis.

31. Din sesizare și documentele depuse la dosar, se reține că petentul se consideră discriminat de șeful său, încălcându-i-se dreptul de exercitare a profesiei, fiind invocat un tratament diferite la locul de muncă, pe baza criteriului de handicap.

32. Colegiul director reține faptul că petentului i-au fost acordate drepturile bănești corespunzătoare situației sale de dizabilitate, că refuză să-și îndeplinească sarcinile care îi revin conform fișei de post, fiind de altfel și sancționat disciplinar pentru un comportament necorespunzător.

33. Astfel, din analiza documentelor la dosar, Colegiul reține că petentul a depus o serie de probe: o poză în care apare în depărtare, pe o bancă, o persoană despre care petentul susține că este reclamatul care îl urmărea, o a doua poză care este copia unei file din condica de prezență aferentă unei zile din luna iulie (din care lipsește coloana cu numele și prenumele celor care semnează) în care sunt prezente mai multe semnături - petentul susține că semnăturile sale sunt tăiate, precum și o poză în care petentul susține că este una dintre colegele sale care a sosit la serviciu la ora 9 deși programul începea la ora 8. Totodată, petentul atașează un fișier fără transcript în care susține că relevă comportamentul reclamatului care are ridică vocea la o colegă de-a sa, contabilă. În cuprinsul fișierului audio se poate distinge un dialog între două persoane, purtat pe un ton mai ridicat, de ambele părți.

34. Totodată, petentul atașează un al doilea fișier audio, fără transcript, în cuprinsul căruia se aud două voci, posibil a petentului și a altei persoane, care ar putea să-i fie colegă, aceasta spunând-i primei persoane că ori de câte ori întârzie, îl informează pe șeful său, admitând, de altfel, că ajunge la serviciu în jurul orei 9.

35. Față de probele depuse la dosar, mai sus prezentate, Colegiul director nu poate reține o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petent, cel al dizabilității, și faptele sesizate. Probele depuse de petent nu sunt concludente sau suficiente pentru a dovedi legătura de cauzalitate.

36. În concluzie, Colegiul director constată că nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, neexistând o legătură de cauzalitate între criteriul dizabilității și faptă. 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. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Nu există legătură de cauzalitate între criteriu și faptele sesizate. 2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

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. 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 online din data de 20.01.2021 au fost:

ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru, DIACONU Adrian – Membru, GRAMA Horia – Membru, HALLER István – Membru, JURA Cristian – Membru, LAZĂR Maria – Membru, MOȚA Maria – Membru, OLTEANU Cătălina – Membru, POPA Claudia Sorina - Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui C.N.C.D. nr. 138 din 24.03.2020.

ASZTALOS Csaba Ferenc
Membru Colegiul Director,
Președinte C.N.C.D.

Data redactării: 22.01.2021

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.