



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 568 din 29.07.2020

Dosar nr.: 708/2019

Petiția nr.: 608214.10.2019

Petent:

Reclamați: Direcția Generală Asistență Socială și Protecția Copilului Cluj și

Obiect: discriminare la locul de muncă pe criteriul originii sociale

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. **Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului**

2. **Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate**

Direcția Generală Asistență Socială și Protecția Copilului Cluj – Cluj – Napoca, str. General Eremia Grigorescu nr. 37 – 39 , județ Cluj

– Centrul Comunitar Județean – Complex de servicii sociale comunitare pentru copii și adulți Cluj - Napoca – str. Albert Einstein nr. 14, județ Cluj

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

Discriminare la locul de muncă, jigniri, sancționarea petentului, atitudine de denigrare a acestuia

III. Procedura de citare

4. În temeiul art. 20, alin.4 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, prin intermediul adreselor nr. 6310/23.10.2019 și 6082/23.10.2019, a citat părțile pentru data 19.11.2019.

5. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Petentul, asistent social al Centrului de Integrare Socio – Profesională pentru Tinerii care Părăsesc Sistemul de Protecție (CISPT), anterior provenind din aceeași instituție la care este angajat, consideră că este discriminat de superiorul său ierarhic, pe criteriul originii sale sociale.

7. Astfel, petentul susține că este discriminat de superiorul ierarhic, întrucât este denigrat, respins, construindu-i-se o notorietate negativă.

8. În acest sens, atașează ca probă o înregistrare audio, datând din 4 ianuarie 2018, petiția sa fiind depusă la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării la 14 octombrie 2019.

9. În cuprinsul înregistrării, partea reclamată declară că „tinerii ieșiți din sistem nu ar trebui să lucreze în sistemul de asistență socială ...pentru că nu pot să treacă peste traumele care le-o trăit, în așa fel încât să privească lucrurile cu obiectivitate..”

10. Petentul s-a angajat în iulie 2013, în urma unui concurs de ocupare a postului de educator la Unitățile de tip familial, unde s-a ocupat de îngrijirea și educarea copiilor și tinerilor instituționalizați.

11. În anul 2014 a fost încadrat pe funcția de asistent social al Centrului Comunitar Județean și din 2016 al centrului menționat anterior, (CISPT), funcție pe care o ocupa și la momentul depunerii prezentei petiții.

12. Petentul, în cuprinsul petiției, arată că începând cu anul 2016 a fost cercetat disciplinar pentru mai multe fapte, pentru unele dintre acestea fiind sancționat disciplinar. Petentul consideră că aceste cercetări disciplinare au rolul de excludere din sistemul de asistență socială.

13. Petentul susține că reclamata și-a folosit priceperea și experiența profesională pentru a-i induce sentimentul de neputință, vinovăție, de incapacitate de adaptare profesională și socială, de scădere a stimei de sine și inferiorizare socială și profesională.

Susținerile reclamațiilor:

14. Reclamata, în punctul de vedere înregistrat 7292/29.11.2019, aduce clarificări petiției, susținând că petentul este unul dintre cei 55 de angajați ai centrului pe care aceasta îl coordonează din anul 2014.

15. Față de faptele sesizate, reclamata susține că petentul, începând cu anul 2015, a întreținut o stare de comunicare deficitară și conflictuală cu superiorii direcți. De la acest moment, în activitatea petentului au fost evidențiate sincope majore, manifestate prin nerealizarea sarcinilor de lucru trasate în scris și cu termen de finalizare stabilit, prin aprecieri proprii în legătură cu activitatea altor colegi, nerespectarea indicațiilor primite din partea superiorilor direcți în legătură cu documentele care fac obiectul dosarelor pe care acesta le instrumentează.

16. Petentul întreține o stare de agitație permanentă în timpul întâlnirilor de lucru, manifestă critici, jigniri la adresa șefilor, colegilor, colaboratorilor. Acesta are o atitudine revendicativă, sfidătoare și aprecieri proprii neconforme cu realitatea.

17. Nerealizarea sarcinilor de lucru și nerespectarea indicațiilor și îndrumărilor la instrumentarea dosarelor a dus Centrul menționat într-o situație critică în contextul monitorizării de către Agenția Județeană pentru Plăți și Inspecție Socială Cluj.

18. Situația sesizată de DGASPC Cluj s-a finalizat cu sancționarea petentului, în cadrul comisiei de disciplină cu avertisment, în 14.08.2018.

19. Atitudinea sa de permanentă denigrare a instituției, mediul conflictual pe care îl întreține la locul de muncă în întâlnirile cu șefii ierarhici, a adus prejudicii de imagine instituției.

20. Evaluarea activității petentului a avut calificativ satisfăcător iar petentul și-a arătat nemulțumirea făcând o serie de reclamații, sesizări, menținându-și starea neprofesionistă, neconstructivă.

21. În august 2019 reclamata a sesizat DGASPC în legătură cu situația centrului în care își desfășoară activitatea petentul, cerând un audit asupra activității petentului. Ulterior s-a format o echipă de cenzori emisă prin decizia directorului general care i-a evaluat activitatea și dosarele instrumentate de petent. În urma evaluării activității petentului, comisia a concluzionat că petentul nu respectă procedurile de lucru și manifestă o atitudine ostilă față de superiori.

22. În luna februarie și în luna mai 2019 s-au format două comisii de cercetare disciplinare.

23. Până la data 27.11.2019, în urma verificărilor dosarelor instrumentate de petent, au fost

sistate 118 dosare neconforme cu procedurile operaționale, situație care a creat grave prejudicii, fiind puși în situația de a scădea foarte mult numărul minim de beneficiari impuși în proiect, situație care ar putea duce la ridicarea licenței de funcționare a centrului de către AJPIS.

24. Prin punctul de vedere nr. 7353/02.12.2019, reclamata invocă excepția tardivității introducerii petiției, întrucât proba audio pe baza căreia își construiește petiția este datată 04.01.2018.

DGASPC Cluj

25. În punctul de vedere înregistrat cu nr. 7362/02.12.2019, reclamata invocă excepția tardivității introducerii petiției, întrucât prezentarea presupusei fapte de discriminare este probată cu o înregistrare din 04.01.2018.

26. Referitor la preținsele acte de discriminare în cadrul executării raporturilor de muncă între părți, angajator și angajat, invocate ca fiind în legătură cu situația sa de tânăr provenit din sistemul de ocrotire, reclamatul aduce precizări.

27. Astfel, reclamatul susține că față de activitatea desfășurată de petent au fost descoperite încălcări ale regulilor de disciplină a muncii privind procedurile de lucru aprobate și aplicabile la nivelul unității în scopul asigurării aplicării legii și obiectivelor centrului. Totodată, cel de-al doilea reclamat susține cele prezentate de primul reclamat, privind conduita necivilizată, purtare abuzivă, agresivitate, adresarea de amenințări și insulte.

28. Reclamatul susține că petentul a omis să precizeze faptul că aspectele invocate de petent în sesizarea prezentă au fost obiectul controlului de legalitate al instanței legal investite, cererea petentului fiind respinsă în totalitate, inclusiv despăgubirile financiare solicitate.

29. Așa cum se reține și în cuprinsul Deciziei Civile nr. 1277/A/2019 a Curții de Apel Cluj situația sa particulară „fiind un tânăr instituționalizat și care a părăsit sistemul de protecție”, nu poate constitui un motiv justificat pentru neexercitarea prerogativei disciplinare a angajatorului în cadrul controlului modului de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu, cu consecința legalității sancțiunii disciplinare aplicate salariatului.

30. Verificarea și controlul modului de îndeplinire a obligațiilor și atribuțiilor de serviciu a personalului angajat este un drept al instituției publice angajatoare, fără a se putea statua asupra exercitării acestuia în mod abuziv și discreționar, pe baza unor simple afirmații lipsite de fundament probator.

31. În cadrul raporturilor de muncă, pe parcursul 2017 – 2019, petentul a susținut și formulat constant, succesiv și repetat, foarte multe cereri, reclamații, sesizări, plângeri privind încălcări ale legii în legătură cu drepturile sale, a activității manageriale, precum și plângeri penale privind ale legii de către instituția publică angajatoare.

32. Față de rezultatul evaluării profesionale anuale a petentului aferent perioadei 2016 – 2018, calificativul acordat și rezultatul obținut de acesta, nu a fost anulat de instanța de judecată.

V. Motivele de fapt și de drept

33. Colegiul director va analiza obiectul dosarului reprezentând o posibilă faptă de discriminare la locul de muncă.

34. Potrivit dispozițiilor art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008, „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra

excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției”.

35. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul urmează a analiza excepția tardivității introducerii petiției invocată de partea reclamată, ținând cont că fapta este probată de o înregistrare care datează din 04.01.2018..

36. În conformitate cu prevederile art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director reține că „(1) Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei”.

37. Corelativ circumstanțierii faptelor de discriminare rațiune tempore, termenul prevăzut în art. 20 alin. 1 este un termen de procedură, reprezentând intervalul de timp înăuntrul căruia trebuie îndeplinit actul de sesizare al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la săvârșirea unor fapte sau acte de discriminare.

38. Din interpretarea acestor prevederi, Colegiul director reține că legiuitorul a instituit un termen legal, circumscris unui interval determinat de timp, în speță, de un an de zile, care începe să curgă de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință petentul de săvârșirea ei, constituind astfel un termen peremptoriu.

39. Conform prevederilor art. 5 din Ordinul C.N.C.D. nr. 144/2008 privind Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor: *”Petentul este persoana care se consideră discriminată și sesizează Consiliul cu privire la săvârșirea faptei de discriminare împotriva sa”*.

40. Astfel, se admite excepția tardivității introducerii plângerii pentru faptele petrecute înainte de 14.10.2018.

41. În drept, sub aspectul incidenței prevederilor 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.

42. 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.

43. 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.

44. 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).

45. 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.

46. Raportat la cele de mai sus, Colegiul director trebuie să analizeze dacă reclamata i-a încălcat petentului un drept recunoscut de lege în baza unui criteriu interzis. Din sesizare și documentele depuse la dosar, se reține că petentul se consideră discriminat de reclamată, considerând că aceasta dorește să-l excludă, exercitând asupra sa presiuni prin constituirea comisiei de disciplină.

47. Astfel, din analiza documentelor la dosar, Colegiul reține faptul că petentul a adus în sprijinul sesizării o singură înregistrare, datată la 04.01.2018 care intră sub incidența excepției tardivității introducerii petiției.

48. În același timp, Colegiul director nu reține o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petent, cel al originii sociale și faptele sesizate. Cercetarea disciplinară a fost demarată pentru verificarea aspectelor ce țin de îndeplinirea sarcinilor acestuia.

49. Totodată, Colegiul director că petentului nu i s-a încălcat niciun drept prevăzut de O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

50. Coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea, astfel cum este formulată, nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat direct petentului, în raport cu persoane aflate în situații analoge, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

Fată 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. Admiterea excepției tardivității introducerii petiției pentru faptele petrecute înainte de 14.10.2018.
2. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Nu sunt probe. Nu este drept încălcat. Lipsă legătură de cauzalitate;
3. 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 din data de 29.07.2020 au fost: ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru, DIACONU Adrian – Membru, GRAMA Horia – Membru, HALLER István – 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: 31.07.2020
M.L./A.B**

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.