



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 675 din 30.09.2020

Dosar nr.: 5/2020

Petiția nr.: 68/06.01.2020

Petent:

Reclamați: , Opera Națională Cluj - Napoca

Obiect: discriminare pe criteriul apartenenței etnice (maghiare) la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

4. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

5. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

Opera Națională Cluj – Napoca – Piața Ștefan cel Mare 2 – 4 , Cluj – Napoca, județ Cluj

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

comportament discriminatoriu față de subordonați și neprelungirea contractului de muncă pe criteriul apartenenței etnice (maghiară)

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. 68/20.01.2020 și 317/20.01.2020, a citat părțile pentru data 11.02.2020.

4. Prin intermediul aceluiași adrese, Colegiul director a invocat excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru aspectele ce țin de reînnoirea contractului de muncă, instanțele având competență de a soluționa aceste cauze.

5. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

6. Petentul, de etnie maghiară, ocupând poziția de mânuitor decor, pe perioadă determinată, cu contract reînnoit anual, a sesizat Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării pentru a reclama faptul că șeful formației de muncitori are un comportament discriminatoriu față de el și față de colegii săi și, pe lângă atitudinile jignitoare legate de apartenența etnică a subordonaților, l-a amenințat că nu-i va mai reînnoi contactul de muncă, după expirarea termenului.

7. Față de comportamentul șefului ierarhic, petentul anexează plângerea pe care acesta împreună cu colegii săi au adresat-o conducerii Operei Naționale Cluj – Napoca. În cuprinsul

acesteia, semnatarii plângerii reclamă comportamentul agresiv, cu violență verbală, fiind amenințați cu eliminarea din echipă toți etnicii maghiari, creând un climat de frică în rândurile angajaților. Au existat colegi de-ai petentului care s-au transferat sau și-au prezentat demisia din cauza comportamentului șefului.

Sușinerile reclamațiilor:

8. Reclamatul, ocupând funcția de șef formație muncitori, susține în punctul de vedere depus la dosar, înregistrat cu nr. 928/10.02.2020, că petentul a deținut funcția de mănutor decor pe o perioadă determinată și și-a exercitat atribuțiile și toate sarcinile dispuse într-un mod responsabil.

9. Totodată, acesta invocă excepția lipsei obiectului și a văditei necompetențe a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

10. Reclamatul susține faptul că își exercită cu bună – credință, profesionalism atribuțiile prevăzute de fișa postului și a respectat demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane care reprezintă valori supreme și sunt garantate de lege.

11. Față de aspectele legate prelungire a contractelor individuale de muncă cu durată determinată, ocuparea locurilor de muncă vacante în cadrul instituției se fac prin concurs public, neconstituind atribuțiile sale.

12. Față de acuzele petentului legate de discriminarea etnică, reclamatul le consideră puerile și precizează că în subordinea sa există angajați atât români cât și etnici maghiari. În completarea acestor aspecte, pentru a proba că nu a manifestat un comportament discriminatoriu față de etnia maghiară, reclamatul precizează că în arborele său genealogic se regăsesc străbunii săi de etnie maghiară, nașii de botez ai fiicei sale sunt de etnie maghiară, cumnatul este de etnie maghiară.

13. Referitor la atribuirea motivelor transferului colegului său presupusului său comportament discriminatoriu, reclamatul susține că realul motiv este de natura salarială, nicidecum de natură subiectivă. Aspectele menționate de petent sunt neadevăruri, minciuni, calomnii.

Opera Națională Cluj – Napoca

14. Reclamatul, în punctul de vedere înregistrat sub nr. 938/11.02.2020, invocă excepția lipsei calității procesuale pasive și excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării față de aspectele ce țin de contractul individual de muncă.

15. Opera Națională Română din Cluj-Napoca este o instituție publică de spectacole de operă și balet și funcționează în subordinea Ministerului Culturii, astfel cum este prevăzut în Anexa la Hotărârea Guvernului nr. 90/2010, poziția 26. Cadrul juridic al organizării și funcționării instituțiilor de spectacole, al desfășurării activității acestora, este prevăzut de Ordonanța Guvernului nr. 21/2007 privind instituțiile și companiile de spectacole sau concerte, precum și desfășurarea activității de impresariat artistic.

16. Față de situația petentului, acesta prezintă gradual pozițiile deținute de acesta și perioadele pe fiecare poziție.

17. Astfel, acesta a ocupat funcția de muncitor ASISC în cadrul instituției, în baza contractului individual de muncă, încheiat sub nr. 1069 din data de 05.03.2008, ca înlocuitor pe post, pe durată determinată, respectiv, până la revenirea titularului postului, contractul fiind prelungit de mai multe ori, până la data de 01.07.2010, când a fost încheiat un contract pe perioadă nedeterminată.

18. Prin cererea înregistrată la data de 29.11.2016, petentul a solicitat încetarea contractului individual de muncă, prin acordul părților, din funcția de muncitor ASISC - mănuiitor decor, treaptă profesională IIM fiind astfel emisă decizia de încetare nr. 306/29.11.2016, în temeiul art. 55 lit. b) din Legea nr. 53/2003 - Republicată, Codul muncii.
19. La data de 08.12.2016, părțile litigante, încheie un nou contract de muncă, pe funcția de muncitor ASISC ---Mănuiitor decor, treaptă profesională IM, gradația 5, încheiat și înregistrat sub nr. 1444 din 08.12.2016, pentru perioada 09.T2:2o46 ---S1.08.2617, contractul fiind prelungit cu perioade succesive, până la data de 31.12.2019.
20. La data de 20.12.2019, directorul tehnic, prin solicitarea nr. 5759/20.12.2019, solicită angajarea directă a petentului, pe postul de muncitor ASISC (mobilar), cererea fiindu-i aprobată, urmând a se încheia un contract individual de muncă pe perioadă determinată cu valabilitatea cuprinsă între 01.01.2020 - 31.12.2020, sens în care a fost încheiat contractul individual de muncă nr. 1540 înregistrat în Revisal la data de 23.12.2019, pentru funcția de muncitor ASISC - mobilar, treaptă profesională IM, contract pe care petentul, deși inițial a comunicat că îl va semna, ulterior a refuzat să-l semneze.
21. Potrivit art. 13 din Ordonanța Guvernului nr. 21/2007 „(1) Pentru personalul instituțiilor de spectacole sau concerte, contractul individual de muncă se încheie pe perioadă nedeterminată sau pe durată determinată. inclusiv pe stagii ori pe producție artistică. în conformitate cu dispozițiile art. 82 alin. (1) și art. 83 lit. h) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii. republicată, cu modificările și completările ulterioare.
22. (2) Încadrarea personalului din instituțiile de spectacole sau concerte potrivit alin. (1) se face pe bază de concurs ori de examen, organizat în condițiile legii.
23. (3) În cazul contractelor individuale de muncă încheiate pe durată determinată. angajarea se poate face și în mod direct, prin acordul părților.
24. (4) Datorită specificului activității, încheierea contractelor individuale de muncă pe durată determinată se poate face și prin derogare de la prevederile art. 82 alin. (3) - (5) și ale art. 84 alin. (1) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
25. (5) Contractele individuale de muncă încheiate pe durată nedeterminată pot fi modificate, prin acordul părților, în contracte pe durată determinată.
26. Art. 83 lit. h) reglementează două modalități de încheiere a unor contracte pe durată determinată, prima vizează cazuri prevăzute expres de legi speciale, iar a doua privește desfășurarea unor lucrări, proiecte, programe.
27. Drept urmare, pot fi încheiate contracte individuale de muncă pe durată determinată dacă prin legi speciale se prevede în acest sens.
28. Chiar Codul muncii prevede un caz particular de contract pe durată determinată: contractul de muncă temporară (art. 94-95).
29. În practică, mai multe acte normative prevăd situații în care încheierea contractelor de muncă este posibilă pe perioadă determinată, printre aceste acte fiind și Ordonanța Guvernului nr. 21/2007 privind instituțiile și companiile de spectacole și concerte precum și desfășurarea activității de impresariat artistic, care la art. 13, alin. (1) prevede că în cazul personalului încadrat în funcții de specialitate artistică sau tehnică, contractele individuale de muncă se pot încheia pe durată determinată, inclusiv pe stagii sau producție artistică.
30. În încheiere, reclamatul anexează copii ale înscrisurilor doveditoare și corespondența purtată cu petentul care era chemat la biroul de resurse umane pentru semnarea noului contract individual de muncă și, în lipsa semnării acestuia a încetat de drept, petentul fiind înștiințat

despre acest aspect.

31. Mai mult, reclamata depune înscrisuri cu procesul – verbal cu nr. 206/15.01.2020 prin care reclamatul, șeful ierarhic al petentului, a fost cercetat disciplinar ca urmare a petiției înaintate conducerii Operei de către o parte din subordonații acestuia, cu referire la comportamentul acestuia. În urma cercetării disciplinare, reclamatul a fost sancționat cu avertisment scris în conformitate cu art. 248 alin 1, lit. a) din Codul Muncii și art. 88 alin 1) lit. a) din Regulamentul intern.

32. Totodată, reclamatul a înregistrat demisia sa (nr. 11/06.01.2020) de pe postul de manipulator decor și având funcția de șef formație muncitori manipulatori decor, acesta fiindu-i aprobată începând cu 14.01.2020.

V. Motivele de fapt și de drept

33. Pe cale de excepție, în conformitate cu prevederile art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008 potrivit căroră, „(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”, Colegiul urmează să analizeze excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, analizând obiectul petiției din perspectiva neprelungirii unui contract de muncă în relație cu criteriul apartenenței etnice maghiare.

34. Astfel, Colegiul director, față de documentele depuse la dosar, constată că petentul nu a semnat noul contract individual de muncă și, în lipsa semnării acestuia, a încetat de drept. Din această perspectivă, Colegiul director va uni excepția cu fondul și constată că, în lipsa unei cauzalități între criteriul etnic invocat și neprelungirea contractului individual de muncă al petentului, aspectele intră în competența instanțelor de contencios administrativ.

35. Totodată, Colegiul director respinge excepția calității procesuale pasive a reclamatei Opera Națională Cluj – Napoca.

36. Colegiul director urmează să analizeze în continuare presupusul comportament discriminatoriu al reclamatului față de petent legat de apartenența etnică maghiară.

37. Pe fond, în strânsă legătură cu obiectul petiției și incidența acestuia la prevederile O.G. nr. 137/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. 137/2000.

38. 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.

39. Prin urmare, Colegiul Director reține că, pentru ca o faptă să fie calificată drept faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

40. a) Existența unui tratament diferențiat aplicat în situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.

41. 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.

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

43. 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 trebuie să fie corelat cu apartenența lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, respectiv 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.

44. 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. Ori, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai în baza 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 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 petentă constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

45. În speța de față, Colegiul director constată că petentul se consideră discriminat de reclamat, șeful său ierarhic, care a manifestat un comportament agresiv verbal, jignitor referitor la apartenența sa etnică. Față de documentele depuse la dosar, Colegiul director constată că faptele se confirmă, prin semnătura martorilor, colegilor săi, precum și prin faptul că angajatorul, la sesizarea subordonaților acestuia a întreprins o acțiune de cercetare disciplinară față de reclamat și, în urma acesteia, s-a dispus sancționarea cu avertisment scris în conformitate cu art. 248 alin 1, lit. a) din Codul Muncii și art. 88 alin 1) lit. a) din Regulamentul intern.

46. Astfel, Colegiul director constată că se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, în conformitate cu art. 2(1)+15 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

47. Totodată, Colegiul director aplică sancțiunea avertismentului față de reclamatul persoană fizică.

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. Față de aspectul legat de refuzul înnoirii contractului de muncă, faptele intră în competența instanțelor de contencios - administrativ;
2. Respingerea excepției lipsei calității procesuale pasive a Operei Naționale Cluj – Napoca;
3. Faptele sesizate reprezintă discriminare în conformitate cu art. 2 alin. 1 și art. 15 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
4. Sancționarea reclamatului avertisment;
5. 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 30.09.2020 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: 06.10.2020,
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.