



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### Hotărârea nr. 503 Din 30.06.2021

**Dosar nr:** 902/2020

**Sesizare nr:** 7083/06.11.2020

**Petentă:**

**Reclamat:** Unitatea Administrativ Teritorială Focuri, prin primar

**Obiect:** discriminare săvârșită asupra unuia dintre copiii petentei, încadrat în grad de handicap, prin refuzul angajării unui asistent personal. Discriminarea petentei prin neacordarea unor drepturi, respectiv indemnizația de hrană, sporul de 15% pentru condiții vătămătoare, sporul de continuitate, concediu de odihnă, tichete de vacanță, drepturi care nu sunt stipulate în contractul individual de muncă.

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

**Numele și sediul/domiciliul procedural ales al petentei:**

1.

**Numele și sediul/domiciliul procedural ales al reclamatului:**

2. Unitatea Administrativ Teritorială Focuri, prin primar, cu sediul în comuna Focuri, jud Iași

#### II. Citarea părților

3. 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 peștei urmând a se face în lipsă, cu acordul acestora;

4. Părțile au fost de acord.

#### III. Susținerea părților

##### Susținerea petentei

5. Petenta susține că este mama a trei copii, doi dintre aceștia sunt încadrați în grad de handicap grav, iar reclamatul le încalcă drepturile cuvenite, potrivit Legii nr. 448/2006, atât minorilor cât și aceștia.

6. Astfel, petenta susține că este angajată ca asistent personal pentru unul dintre cei doi copii iar în contractul individual de muncă nu sunt stipulate și alte drepturi/beneficii cum sunt indemnizația de hrană, sporul de 15% pentru condiții vătămătoare, sporul de continuitate, concediu de odihnă și tichete de vacanță.

Petenta susține că tichetele de masă și tichetele de vacanță s-au acordat în mod discriminatoriu doar unora dintre angajații Primăriei.

7. Petenta susține că primarul comunei refuză să-l angajeze pe sotul acesteia ca asistent personal pentru cel de al doilea copil minor, neacordându-i indemnizația de însoțitor.

### **Sușinerile reclamatului**

8. Reclamatul solicită respingerea petiției pentru că nu este semnată de petentă.

9. În ceea ce privește fondul cauzei, reclamatul arată următoarele: pentru copilul , în baza hotărârii Comisiei pentru Protecția Copilului Iași, a fost emis certificatul de încadrare în grad de handicap grav, cu asistent personal, iar prin Dispoziția nr. 156/03.09.2020 petenta a fost angajată ca asistent personal cu contract individual de muncă nr. 2971/03.09.2020.

10. În ceea ce privește copilul , reclamatul arată că, în baza actelor emise de DGASPC Iași, s-a dispus acordarea indemnizației de însoțitor, potrivit Legii nr. 448/2006 (vezi Dispoziția nr. 314/25.10.2019).

11. În ceea ce privește contractul individual de muncă, forma, conținutul și legalitatea acestuia, reclamatul invocă competența instanței de judecată.

De asemenea, reclamatul susține că petenta nu face dovada în niciun fel că a fost discriminată comparativ cu alți angajați.

Prin urmare, reclamatul consideră că petiția este nefondată, nu este susținută de niciun fel de dovezi, este netemeinică și nelegală.

## **IV. Motivele de fapt și de drept**

### **Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența**

**Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:**

#### **12. Constituția României:**

- **Art. 16 Egalitatea în drepturi:** *”(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.  
(2) Nimeni nu este mai presus de lege. (...)”*
- **Art. 41 Munca și protecția socială a muncii** *”(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.  
(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)”*

- **Art. 52 Dreptul persoanei vătămate de o autoritate publică**”(1) *Persoana vătămată într-un drept al său ori într-un interes legitim, de o autoritate publică, printr-un act administrativ sau prin nesoluționarea în termenul legal a unei cereri, este îndreptățită să obțină recunoașterea dreptului pretins sau a interesului legitim, anularea actului și repararea pagubei.*

(2) *Condițiile și limitele exercitării acestui drept se stabilesc prin lege organică. (...)*”

- **Art. 53 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți**

”(1) *Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.*

(2) *Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.*”

**13. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare – Articolul 2 alin. 1:** ”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.”

- **Articolul 10 lit h):** “Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, discriminarea unei persoane fizice, a unui grup de persoane din cauza apartenenței acestora ori a persoanelor care administrează persoana juridică la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză prin: **(h)** refuzarea acordării pentru o persoană sau un grup de persoane a unor drepturi sau facilități.

### **Principiile de analiză**

**17.** Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „*principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale*”. Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „*principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:*

- *la situații egale trebuie să corespundă un **tratament egal**,*

- *la situații diferite, tratamentul juridic nu poate fi decât diferit. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat*”.

**18.** Prin urmare, se poate vorbi de o posibilă **discriminare directă** în condițiile în care o persoană este tratată în mod nefavorabil, prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară, iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „*criteriului protejat*”.

**19.** Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele **condiții**:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.

### **Aplicarea principiilor la spetă**

**20. Aspecte procedurale:** Colegiul director admite sesizarea petentei întrucât, ulterior înregistrării la CNCD, aceasta a fost retransmisă cu semnătură.

**21.** Pe cale de excepție, în conformitate cu dispozițiile **art. 63** din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, care prevăd „(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 a se pronunța cu prioritate asupra excepțiilor invocate.

Astfel, în ceea ce privește legalitatea ori ilegalitatea contractului individual de muncă (formă, conținut, drepturi, obligații și clauze), Colegiul director admite excepția de necompetență a Consiliului, invocată de reclamant, competența revenind exclusiv instanței de judecată.

**22. Pe fondul cauzei, în fapt,** Colegiul Director reține un tratament discriminatoriu aplicat petentei pe criteriul social, neacordarea tichetelor de masă și vacanță.

**23. În drept,** Colegiul C.N.C.D. se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că potrivit jurisprudenței sale, **discriminarea presupune tratarea diferită, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, a unor persoane aflate în situații relativ similare.**

Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.**

Convenția Internațională privind Eliminarea tuturor Formelor de Discriminare Rasială prevede în art. **art. 5, lit. e, pct. 3 și 4** următoarele: ”În conformitate cu obligațiile fundamentale enunțate în articolul 2 al prezentei Convenții, statele părți se angajează

să interzică și să elimine discriminarea rasială sub toate formele și să garanteze dreptul fiecăruia la egalitate în fața legii **fără deosebire de rasă, culoare, origine națională sau etnică**, în folosința drepturilor următoare: (...) e) drepturi economice, sociale și culturale, în special: i) **dreptul la muncă**, la libera alegere a ocupației sale, **la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare**,;...”

De asemenea, Colegiul se raportează la prevederile art. 2 alin. 1 din O.G.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, conform căreia discriminarea reprezintă “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 sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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”.

Astfel, 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 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).

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.

**24.** În ceea ce privește inversarea sarcinii probei, 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 (pârâțul) 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.

**25.** Raportat la cele stipulate mai sus, Colegiul director reține că petenta, mamă a doi cu copii cu dizabilități grave, a solicitat în cazul celui de al doilea copil indemnizația de însoțitor (vezi anexa 39 la dosar), conform Legii nr. 448/2006. Prin urmare, Colegiul director nu reține un refuz din partea reclamatului în ceea ce privește angajarea unui asistent personal pentru minorul cu handicap, în speță tatăl acestuia.

**26.** În ceea ce privește acordarea indemnizației de hrană și tichetelor de vacanță Colegiul director ia act de anexa nr. 47 de la dosar, prin care angajatorul prin Secretarul comunei AUT Focuri, face următoarea precizare: *„În conformitate cu prevederile OUG nr. 8/2009 privind acordarea voucherelor de vacanță, modificată prin OUG nr. 46/2017, Normele metodologice privind acordarea voucherelor de vacanță aprobate prin HG nr. 614/2015 cu modificările și completările ulterioare, la nivelul primăriei personalul cu contract individual de muncă administrație și funcționarii publici au beneficiat de vouchere de vacanță ținând cont de fondurile existente în buget. Nu s-au acordat asistenților personali indemnizației de hrană și nici vouchere de vacanță deoarece nu au existat sume suficiente în buget.”*

Având în vedere proba de mai sus, Colegiul director constată încălcarea legislației în domeniul nediscriminării, respectiv art. 2 alin. 1 coroborat cu prevederile art 10 lit h) din O.G. nr 137/2000, republicată și dispune sancționarea reclamatului, în speță UAT Focuri, prin primar, cu amendă contravențională în cuantum de 2000 lei.

Reclamatul nu a avut în vedere niciun criteriu legal ori constructiv în a acorda aceste drepturi doar unor categorii de angajați. Din răspunsul oferit instituției abilitate cu controlul în domeniul muncii, respectiv ITM Iași, reiese, fără dubiu, că angajatorul a exclus de la acordarea acestor drepturi și beneficii legale o categorie de angajați care, întâmplător, formează o categorie defavorizată prin prisma activității prestate (asistenți personali ai unor persoane cu dizabilități).

Astfel, Colegiul director constată că angajatorul a acordat aceste drepturi doar funcționarilor publici și unor angajați contractuali (TESA), exceptând o categorie de angajați fără nicio justificare obiectivă. Alegația lipsei fondurilor nu este sustenabilă, angajatorul trebuia să acorde tuturor angajaților indemnizația de hrană precum și tichetele de vacanță, ori niciunui dintre angajați.

27. Având în vedere, cele de mai sus, Colegiul director constată că acordarea indemnizației de hrană și a tichetelor de vacanță doar pentru o parte dintre angajații Primăriei Focuri, jud. Iași, respectiv funcționari publici și o parte din personalul contractual, este discriminatorie și încalcă prevederile art. 2 alin. 1 coroborat cu prevederile art 10 lit h) din O.G. nr 137/2000, republicată.

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. Respinge excepția inadmisibilității petiției; aspectele sesizate intră sub incidența prevederilor art. 2 alin. 1 coroborat cu prevederile art 10 lit h) din O.G. nr 137/2000, republicată;
2. Sancționează reclamatul AUT Focuri, cu sediul în comuna Focuri, Județul Iași, legal reprezentată de dl. Murariu Viorel Vasile - în calitate de primar, cod fiscal 454004, cu amendă contravențională în cuantum de 2000 lei, în conformitate cu prevederile 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 Direcția Generală Regională a Finanțelor Publice Iași, conform Ordonanței nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, conform art. 25 din actul normativ enunțat (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, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

**Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 30.06.2021** au fost: DIACONU ADRIAN- Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA MARIA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, POPA CLAUDIA - Membru

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: 15 iulie 2021**  
**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.