



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 716
din data de 29.09.2021

Dosar nr.: 1024/2020

Petiția nr.: 8228/28.12.2020

Petent(ă):

Reclamat(ă): Inspectoratul Teritorial al Poliției de Frontieră Iași

Obiect: refuzul aprobării transferului

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. Inspectoratul Teritorial al Poliției de Frontieră Iași cu sediul în Iași, str. George Coșbuc, nr. 3-5, cod 700469

II. Citarea părților

3. Prin adresa nr. 193 din 14.01.2021.07.2020 (filele 13 - 14 din dosar) s-a realizat citarea părților în conformitate cu măsurile dispuse având în vedere contextul evoluției situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, cu solicitarea de a fi transmise completări la petiție, respectiv punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționareaspetei urmând a se face în lipsă, odată cu exprimarea acordului părților din dosar, în termenul dat.

4. Prin adresa nr. 1179/12.02.2021 partea reclamată a depus punct de vedere. (filele 17 – 20 la dosar)

5. Prin adresa nr. 567/26.01.2021 petentul a depus punct de vedere. (filele 57- 62 la dosar)

6. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

7. Prin adresa nr. 8228/28.12.2020 petentul precizează că lucrează în cadrul Inspectoratului Teritorial al Poliției de Frontieră Iași, Sectorul Poliției de Frontieră

Foltești din anul 2000, având funcția de Agent Șef în cadrul compartimentului Ture serviciu. (filele 1 – 12 la dosar)

8. La data de 22.06.2020, în urma unui de interviu de cunoaștere în vederea mutării în interes de serviciu la Grupul de Nave Sulina, conducerea Gărzii de Coastă Constanța a fost de acord cu această solicitare, fapt pentru care au înaintat către Inspectorat nota de fundamentare cu toate actele administrative în vederea mutării petentului.

În data de 16.10.2020 a fost informat că Inspectoratul Teritorial al Poliției de Frontieră Iași nu a avizat favorabil modificarea raporturilor de serviciu din cauza dinamicii de personal înregistrate la nivel de inspectorat.

9. Susține că, din informațiile existente, reiese faptul că mai multor Polițiști de Frontieră, atât Agenți de Poliție de Frontieră cât și Ofițeri de Poliție de Frontieră din cadrul Inspectoratului Teritorial al Poliției de Frontieră Iași, li s-au modificat raporturile de serviciu prin mutarea în interes de serviciu la Grupul de Nave Sulina din cadrul Gărzii de Coastă cât și Garda de Coastă, menționând că:

- agent Șef– încadrat ca și agent operativ în cadrul ITPF Iași, a fost mutat în interes de serviciu la Grupul de Nave Sulina din cadrul Gărzii de Coastă Constanța începând cu 01.08.2020;
- agent Șef Adjunct - încadrat ca și agent operativ în cadrul ITPF Iași, a fost mutat în interes de serviciu la Grupul de Nave Sulina din cadrul Gărzii de Coastă Constanța;
- și alte exemple de colegi, care se regăsesc în adresa înaintată de către petent ITPF Iași și depusă în anexă la petiție.

Sușinerile părților reclamate

10. Prin adresa nr. 1179/12.02.2021 partea reclamată a depus punct de vedere (filele 17 – 20 la dosar) prin care menționează că motivul refuzului sau motivul neacordării unui aviz favorabil de modificare a raporturilor de serviciu a fost deficitul de personal la nivelul unității, mai ales că acesta s-a menținut pe tot parcursul anului 2020, atât din cauză că ITPF Iași **nu a avut repartizat niciun absolvent din promoția 2020** a Școlii de Pregătire a Agenților Poliției de Frontieră „Avram Iancu,, Oradea (față de 19 repartizați din promoția 2019), cât și din cauza **numărului tot mai mare de polițiști care au încetat raporturile de serviciu prin pensionare** (138 polițiști în anul 2020 față de 49 în anul 2019). (fila 18 la dosar)

11. Prin urmare, decizia privind neaprobarea raportului de mutare a personalului are la bază un scop legitim, și anume acela de a asigura supravegherea frontierei de stat în contextul creșterii presiunilor migranților la frontieră.

12. În ceea ce privește polițiștii menționați de petent se face precizarea că Agent șef M.S. a fost încadrat la formațiunea Pază Control Acces de la Serviciul Teritorial P.F. Galați, **structură neoperativă**, prin urmare nu se află într-o situație similară fiind la altă structură și alt domeniu de activitate, iar cât privește Agentul șef, aceasta a fost mutată de la Aeroportul Otopeni la ITPF Iași - SPF Galați în anul 2018 și apoi la Garda de Coastă în anul 2019; nici această situație nu este una similară, fiind vorba despre la altă structură față de cea în care se afla petentul, **mutarea producându-se în anul 2019, când deficitul de personal era mai redus.**

IV. Motivele de fapt și de drept

13. 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*”.

14. Suntem în prezența unei posibile discriminări directe:

- 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”.

15. 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.

16. **În fapt**, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare, Colegiul director fiind chemat să analizeze, potrivit obiectului petiției și a documentelor depuse la dosarul cauzei, în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și pot aduce atingere drepturilor recunoscute de lege, prin manifestări și atitudini care pot crea un cadru de inegalitate.

17. **În drept**, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (CNCD), Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor OG nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.

18. În considerarea incidenței obiectului petiției la câmpul de aplicare al OG nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că jurisdicția exercitată de CNCD este administrativ – jurisdicțională ce presupune o procedură specială, care se bazează

pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

19. Astfel, Colegiul director analizează, în strânsă legătură, în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al OG nr.137/2000, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și, subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de către OG nr. 137/2000, republicată.

20. Raportat la obiectul petiției, Colegiul Director al CNCD are în vedere dispozițiile art.2 alin.(1) din OG nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare “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”.

21. De asemenea, Colegiul director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului (în continuare CEDO) care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, „*trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-șigăsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă*”. În același sens, 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.

22. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petent se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- a) existența unui **tratament diferențiat a unor situații analoage** sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;
- b) existența unui **criteriu de discriminare** conform. art. 2, alin. 1 din OG. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;
- c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;

d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

23. 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 OG 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.

24. 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. În speța de față, petentul susține că a fost discriminat de partea reclamată, care nu a avizat favorabil modificarea raporturilor de serviciu ale acestuia, deși, din informațiile pe care le deține, ar reieși faptul că mai multor Polițiști de Frontieră, atât Agenți de Poliție de Frontieră cât și Ofițeri de Poliție de Frontieră din cadrul Inspectoratului Teritorial al Poliției de Frontieră Iași, li s-au modificat raporturile de serviciu prin mutarea în interes de serviciu la Grupul de Nave Sulina din cadrul Gărzii de Coastă cât și Garda de Coastă, menționând colegi care au beneficiat de aviz favorabil din partea angajatorului.

26. Din înscrisurile depuse de părți la dosar nu se poate reține că faptele imputate în sarcina părții reclamate au fost determinate de un criteriu invocat de prevederile O.G. nr. 137/2000R. După cum se reține în jurisprudență, în materia acțiunilor de discriminare sarcina probei este împărțită în sensul că petentul are obligația de a demonstra faptul că tratamentul diferențiat reproșat are ca motiv unul dintre criteriile enunțate și, totodată, trebuie să facă dovada existenței unui tratament diferențiat și a criteriului care a stat la baza acestuia iar partea reclamată într-o astfel de acțiune trebuie să arate, ulterior, faptul că această conduită a fost una justificată de un motiv rezonabil.

27. Prin urmare, deși a fost solicitat precizarea criteriului în prezenta speță, mai exact a unui motiv care ar fi stat la baza refuzului transferului petentului către o altă unitate, acesta nu a depus vreun înscris în acest sens, mai mult partea reclamată a depus înscrisuri din care reiese că motivul refuzului sau acordării unui aviz favorabil de modificare a raporturilor de serviciu a fost deficitul de personal la nivelul unității, mai ales că acesta s-a menținut pe tot parcursul anului 2020 atât din cauză că ITPF Iași nu a avut repartizat niciun absolvent din promoția 2020 a Școlii de Pregătire a

Agentilor Poliției de Frontieră „Avram Iancu,, Oradea (față de 19 repartizați din promoția 2019), cât și din cauza numărului tot mai mare de polițiști care au încetat raporturile de serviciu prin pensionare (138 polițiști în anul 2020 față de 49 în anul 2019), explicându-se necesitatea personalului care are ca și activitate principală supravegherea frontierei de stat în contextul creșterii presiunilor migranților la frontieră.

28. În ceea ce privește polițiștii menționați de petent, Colegiul reține situația diferită a acestora, primul Agent menționat a fost transferat într-o **structură neoperativă**, iar cel de-al doilea a fost transferat în anul 2019, când **nu exista un deficit de personal**, prin urmare **situațiile sunt diferite, nu sunt comparabile**.

29. Colegiul director constată în prezenta speță că faptele prezentate nu îndeplinesc condițiile necesare pentru a fi calificate ca fiind fapte de discriminare, nefiind îndeplinite condițiile cerute de lege, și anume existența vreunui criteriu de discriminare sau reținerea unei situații comparabile.

30. Prin urmare, Colegiul director dispune că, în cazul semnalat de petent, nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit art. 2, alin. 1 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, 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. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000, republicată (nu sunt situații comparabile, lipsă criteriu);
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

V. Modalitatea de plată a amenzii:

-

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată online în data de 29.09.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru (prezent), DIACONU ADRIAN – Membru (online), GRAMA HORIA – Membru (online), HALLER ISTVÁN – Membru (prezent), LAZĂR MARIA – Membru (prezent), MARIA MOȚA – Membru (online), OLTEANU CĂTĂLINA – Membru (prezent), POPA CLAUDIA SORINA – Membru (prezent).

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

**ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiului director,
Președinte CNCD**

Redactat la data de 30.09.2021
Motivul de fapt și de drept: P.C.S. și V.F.

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