



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 717 din 29.09.2021

Dosar nr: 189/ 2020

Petiția nr: 1826/ 16.03.2020

Petent:

Reclamat: Arhivele Naționale ale României

Obiect: Petentul consideră că este discriminat de conducerea instituției deoarece nu beneficiază de mașinile aflate în dotarea SJAN Iași pentru a efectua anumite controale în efectuarea sarcinilor de serviciu. Astfel, petentul nu a mai folosit mașina de serviciu de 10 ani iar soția acestuia, care lucrează tot în cadrul SJAN Iași, nu a mai folosit mașina de serviciu de 5 ani. De asemenea, petentului i s-ar fi spus că, dacă nu îndeplinește toate prerogativele în timp stabilit, acesta va fi cercetat de comisia de disciplină.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2. Arhivele Naționale ale României cu sediul în Mun. București, Sector 5, B-dul Regina Elisabeta nr. 49
3. cu adresa de comunicare a actelor de procedură la Arhivele Naționale ale României cu sediul în București, Sector 5, B-dul Regina Elisabeta nr. 49
4. cu adresa de comunicare a actelor de procedură la Arhivele Naționale ale României cu sediul în București, Sector 5, B-dul Regina Elisabeta nr. 49
5. cu adresa de comunicare a actelor de procedură la Arhivele Naționale ale României cu sediul în București, Sector 5, B-dul Regina Elisabeta nr. 49
6. cu adresa de comunicare a actelor de procedură la Arhivele Naționale ale României cu sediul în București, Sector 5, B-dul Regina Elisabeta nr. 49
7. cu adresa de comunicare a actelor de procedură la Arhivele Naționale ale României cu sediul în București, Sector 5, B-dul Regina Elisabeta nr. 49

II. Procedura de citare a părților

8. În temeiul art. 20, alin. 4 din OG nr.137/2000R privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

9. Prin adresa nr. 2971/21.05.2020 a fost citat petentul iar prin adresele nr. 2971/21.05.2020 au fost citate părțile reclamate, părțile fiind înștiințate de faptul că, având în vedere situația evoluției epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-Cov2, are au posibilitatea de a trimite în scris puncte de vedere/ note scrise/ completări la petiție, precum și orice alte acte sau dovezi/ probe, soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul părților din dosar, acestea având un termen de comunicare a modalității asupra căreia decid în legătură cu audierea părților conform procedurii comunicate în adresă (filele 105-110 la dosar).

10. De asemenea, petentului i s-a pus în vedere să își completeze petiția prin depunerea la dosar de probe/eventuale completări care vin în susținerea afirmațiilor și care dovedesc existența premiselor săvârșirii faptelor de discriminare la care a fost supus.

11. Partea reclamată a depus la dosar un punct de vedere, document înregistrat cu nr. 3792/22.06.2020 și a comunicat acordul privind soluționarea în lipsă a petiției (filele 114-122 la dosar).

12. Prin adresa nr. 4799/06.08.2020 au fost comunicate petentului înscrisurile transmise la dosar, respectiv punctul de vedere depus de partea reclamată (fila 111 la dosar).

13. Petentul a transmis la dosar concluzii scrise în termenul acordat în comunicare.

14. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentului

15. Prin adresa nr. 843/06.02.2020, petentul sesizează Consiliul cu privire la o atitudine ofensatoare din partea instituției la care lucrează.

16. În fapt, petentul arată următoarele:

16.1 Petentul este angajat al instituției Arhivele Naționale Române Serviciul Județean Iași în funcția de arhivist, fiind singurul care a beneficiat de o bursă de cercetare și formare postdoctorală "Vasile Pârvan" la Accademia di Romania din Roma, în arhivistică și singurul salariat al acestei instituții care a beneficiat de cinci burse postdoctorale de cercetare în arhivele și bibliotecile din Viena, Roma și Paris.

16.2 Instituția are două mașini în dotare însă deplasările în județul Iași cu aceste autoturisme, pentru efectuarea de controale de fond, tematice sau de revenire ori pentru verificarea lucrărilor de selecționare și a proiectelor de nomenclatoare arhivistice, se face de ani de zile doar pentru anumiți angajați ai serviciului din Iași.

16.3 Petentul arată că de aproape 10 ani de când acesta lucrează ca arhivist nu s-a mai putut deplasa cu mașina instituției pentru a face controale la diferite instituții din jud. Iași, sarcini la care este obligat prin fișa postului și prin planurile de activitate anuale, același lucru fiind valabil și pentru soția acestuia care și ea este arhivist în aceeași instituție. Ca exemplu, petentul arată că în data de 05.11.2019, când a aflat întâmplător că una dintre mașinile SJAN-Iași se va deplasa, a doua zi în Pașcani pentru efectuarea unor controale, acesta a făcut raport pentru a pleca și el cu această mașină pentru a efectua controlul de revenire la Ocolul Silvic Pașcani, pe care îl avea planificat pentru anul 2019,

însă a fost refuzat de părțile reclamate, fără nicio justificare, pentru efectuarea deplasării în interes de serviciu, petentul fiind nevoit să facă o nouă solicitare în vederea deplasării cu trenul sau autobuzul pentru o data ulterioară.

16.4 Totodată, petentul a informat conducerea SJAN-Iași și conducerea ANR cu privire la această situație discriminatorie și umilitoare, arătând că, deși controlul de revenire era planificat în cursul ultimului trimestru al anului, fără nicio justificare, a fost refuzat să întocmească documentația aferentă deplasării de-a lungul zilei de 6.11.2019. În urma insistențelor petentului, spre finalul programului de lucru, partea reclamată a pretins că nu se poate efectua deplasarea sub pretextul că nu este un plan de control de revenire și abia după ce petentul a arătat că Procedurile nu prevăd o asemenea sarcină pentru controalele de revenire, partea reclamată a întocmit ordinul de serviciu necesar deplasării cu decizia ca petentul să meargă la IPJ-Iași ca să ridice banii necesari deplasării, după orele 15.00, fiind convins că deplasarea acestuia la IPJ-Iași este zadarnică și umilitoare.

17. Petentul consideră că, în aceste condiții, deplasările pe care el și soția acestuia le aveau de efectuat în județul Iași, în cursul anului 2019, nu s-au desfășurat în condiții identice cu cele ale celorlalți colegi.

18. Petentul arată că, în ciuda solicitărilor, partea reclamată i-a comunicat printr-o nota internă faptul că nu-i poate obliga pe colegi să îl ia cu mașina instituției atunci când aceștia se deplasează în interes de serviciu în jud. Iași și că "deplasarea în control este o obligație de serviciu și răspunderea îi revine angajatului SJAN-Iași pentru îndeplinirea ei", așa încât, în opinia petentului, acesta trebuie să se descurce cu mijloacele de transport în comun, să apeleze la bunăvoința instituțiilor controlate să îl ia cu mașinile proprii pentru a le controla sau să se deplaseze cu autoturismul propriu pentru a-și îndeplini atribuțiile de serviciu. Petentul mai arată că a primit o nouă avertizare de la conducere cum că, dacă nu își îndeplinește "etimirp eliițizopsid (etativitca ed lunalp nirp) tilibats lunemret nî" acesta va fi "sanționat pentru abatere disciplinară în conformitate cu Legea 188/1999, republicată", atrăgându-i-se atenția că solicitarea lui de a nu mai fi discriminat ar încălca Codul de conduită etică a funcționarilor publici și personalul contractual din cadrul ANR și al Regulamentului Intern al ANR, în caz contrar acest lucru va fi considerat drept o gravă abatere disciplinară și, în consecință, va fi trimis în fața Comisiei de disciplină.

19. Petentul consideră că prelungirea termenului de soluționare a solicitării lui a fost tergiversat, partea reclamată urmărind doar să găsească pretexte care să absolve pe conducerea de orice responsabilitate față de refuzul său nejustificat de a permite deplasarea petentului cu mașina instituției pentru efectuarea controlului de revenire la Ocolul Silvic Pașcani și să îi arate că acesta este vinovat de atitudinea colegilor lui.

20. În continuare, petentul arată că a primit promisiunea că, în viitor, conducerea SJAN-Iași va avea ca măsură organizarea unor ședințe de lucru săptămânale în cadrul cărora se vor stabili acțiunile de control ce urmează a se desfășura cu mașina instituției la instituțiile din județul Iași însă această promisiune a rămas fără nicio urmă practică, căci petentul a trebuit să desfășoare controalele planificate fără a se putea deplasa cu mașina SJAN-Iași, deși pentru unele ocoale silvice nu există mijloace de transport public care să asigure deplasarea, iar la altele firmele private de transport renunță să mai efectueze cursele dacă li se defectează microbuzele sau dacă au puțini pasageri.

21. În cotinuarea expunerii petentul arată că este supus sistematic la discriminare directă (împreună cu soția acestuia) de către conducerea instituției, în raport cu ceilalți colegi, această stare de lucruri conducând la:

- Cheltuieli multiple pentru IPJ-Iași, mașina SJAN-Iași duce pe teren doar angajații pe care directorul îi simpatizează și, prin urmare, ceilalți salariați ai SJAN-Iași trebuie să ceară alte decontări de la IPJ-Iași pentru deplasări cu trenul sau autobuzul în localități în care directorul a fost cu mașina, prin această atitudine încălcându-se în mod flagrant art. 18, al. 1) și 3), din *Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici*, care impune funcționarilor publici „să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar” și *“folosirea utilă și eficientă a banilor publici, în conformitate cu prevederile legale”*.

- Discriminare între salariații care se deplasează cu mașina și cei care se deplasează cu mijloacele de transport public sau cu alte mijloace de transport;

- Prejudicii de imagine a SJAN-Iași când salariații unei instituții care îndeplinesc atribuții de autoritate a statului ajung în controale cu autobuze și se grăbesc să facă constatările în funcție de programul acestor mijloace de transport;

22. Petentul consideră că, prin această atitudine, conducerea instituției i-a obstrucționat activitatea planificată pentru anul 2019, cu scopul de a îl sancționa și a îl discredita profesional, menționând că, în mai multe rânduri, a solicitat conducerii de la SJAN-Iași și conducerii ANR să poată efectua controalele în același condiții ca și ceilalți colegi, însă aceștia, nu numai că au refuzat solicitările, dar au și recurs la amenințări fățișe cu represalii la adresa petentului în cazul în care nu și-ar îndeplini sarcinile de serviciu.

23. De asemenea, petentul arată că o altă formă de discriminare directă pe care o utilizează conducerea față de el o constituie faptul că este singurul căruia i se trasează ca sarcini profesionale operațiuni inexistente în arhivistică (precum fondarea de publicații) sau căruia i se impun îndeplinirea unor atribuții de serviciu pentru care conducerea îi pune mai multe piedici, ca să nu le poată realiza. În acest sens, se arată că, desi petentul susține regulat revista de tradiție a instituției (Revista Arhivelor), prin publicarea unor articole de specialitate și documente din arhivele românești și străine, directorul a dispus înlăturarea petentului din boarder, fără nicio explicație, doar pentru a demonstra o putere abuzivă și discriminatorie și pentru a îl discredita profesional în fața colegilor, după o activitate de 12 ani.

24. În continuare, petentul arată că, în anul 2017, când directorul instituției i-a impus un plan de muncă ilegal, discriminatoriu și abuziv, acesta s-a adresat conducerii ANR pentru o mediere, propunând refacerea acestui plan, adecvat celor două luni de serviciu pe care urma să le efectueze, rugând conducerea să dispună încetarea provocărilor, amenințărilor (cu desfacerea contractului de muncă prin expresia “decizii drastice în ceea ce vă privește”) și a jignirilor repetate pe care directorul le proliferază la adresa petentului, și cerea să fie tratat cu imparțialitate, deoarece a revenit la serviciu cu cele mai frumoase gânduri și cu dorința de a răspândi experiența excepțională dobândită.

25. Petentul arată că, în permanență, conducerea instituției l-a amenințat cu faptul că neîndeplinirea sarcinilor de serviciu reprezintă abatere disciplinară și expune câteva exemple în conținutul petiției, referitor la activitatea și raporturile de muncă cu instituția și conducerea acesteia. Printre aceste exemple se face mențiune și cu privire la șicanele la care a fost supus petentul de către director fiind refuzat, fără nicio justificare, pentru învoirile pe care le cerea în vederea rezolvării unor probleme personale, directorul refuzând sistematic să semneze biletele de învoire, la care acesta avea dreptul desi colegii acestuia obțin învoiri doar pe baza unei solicitări verbale și, adeseori, fără recuperarea

timpului de învoire. Conducerea a solicitat petentului să ceară modificarea programului de lucru pentru rezolvarea problemelor personale neprevăzute, refuzând systematic dreptul petentului de a beneficia de învoiri cu recuperare.

26. Ca o altă formă considerată de petent discriminatorie, acesta arată că a fost supus de către conducere unei măsuri represive deoarece a semnalat Primului ministru și conducerii Ministerului Afacerilor Interne pericolul la care sunt supuse documentele de la SJAN-Iași ca urmare a montării unor țevi de încălzire pe lângă documente, care pun în pericol aceste izvoare aparținând Fondului Arhivistic Național începând cu domnia lui Roman I (1362) până la Unirea Moldovei cu Țara Românească din 1859, precum și ale minorităților etnice și confesionale care au fost, de-a lungul vremii, în capitala Moldovei, precizând că aceste documente sunt unice și distrugerea lor provoacă pagube incommensurabile cercetării istorice și drepturilor și libertăților cetățenești.

Pentru acest fapt petentul arată că, în privința evaluărilor profesionale, el a fost evaluat cu bine în anul 2019 în timp ce colegii lui au fost promovați pe funcții maxime și sunt evaluați mereu cu calificativul "foarte bine" pentru a beneficia de drepturi salariale consistente, el fiind singurul căruia nu i s-a adus la cunoștință calificativul acordat cu ocazia evaluării aferente anului 2016, iar pentru perioada 1 august-31 decembrie 2018 conducerea a refuzat să îi întocmească evaluarea pentru activitatea desfășurată.

27. Totodată petentul arată că părțile reclamate au o atitudine ostilă față de el și încurajarea fățișă a oricăror forme de abuzuri din partea colegilor de la SJAN-Iași la adresa lui a dus la folosirea unui limbaj suburban de către director, care se bucură de protecția conducerii ANR și care îl consideră pe petent "bolnav psihic [...], mincinos și laș", în particular, aceștia punând gunoiul în fața biroului petentului (29.11.2019), a lipit gumă de mestecat pe mașina personală sau a pus bilete publicitare pe sub ușă, cu trimiterea evidentă ca petentul, soția și copiii lui să se adreseze unor cabinet de psihiatrie.

28. Petentul mai arată că, alături de faptele prezentate, conducerea ANR este obișnuită să săvârșească și alte discriminări față de personalul Arhivelor Naționale, precum: dispunerea încadrării salariaților din aparatul Central și de la Serviciul Arhivelor Naționale Istorice Centrale pe coeficienți maximi de salarizare, în timp ce salariații din filialele județene sunt încadrați pe coeficienți inferiori și chiar minimali, deși pregătirea de specialitate a celor din prima categorie nu este superioară celorlalți. Acordarea de sporuri bănești la salariu, precum sporul de confidențialitate, se face doar după bunul plac al șefilor și nu după pregătirea profesională și modul de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu.

29. În concluzie, petentul consideră că este defavorizat în mod nejustificat, supus unui tratament injust, degradant și discriminatoriu și solicită dispunerea măsurilor legale, pentru înlăturarea rapidă a tuturor formelor de discriminare și umilire publică și profesională la care acesta împreună cu soția lui sunt supuși ca salariați ai instituției.

30. La dosar au fost depuse următoarele înscrisuri în susținerea celor declarate de către petent: solicitări, rapoarte, informări, adrese de corespondență între părți și răspunsul conducerii angajatorului, cereri, planuri de activitate, liste, CV-ul petentului, convocări, planuri de muncă, declarații etc. (filele 7-104 la dosar).

31. Prin adresa nr.1749/11.03.2020, petentul a depus la dosar un punct de vedere în care reiterează cele expuse anterior în petiție.

32. Prin adresa nr. 05.03.2020, petentul a depus la dosar concluzii scrise prin care, asupra punctului de vedere al părții reclamate, arată următoarele:

- este supus în mod direct și indirect, prin discriminările, deosebiri, excluderile, restricțiile și umilințele care i se aplică în raport cu alți colegi de la SJAN-Iași, pe bază de opinii și convingeri profesionale și de categoria socio-profesională căreia îi aparține urmare a faptului că:

- și-a exercitat neîngrădit dreptul la opinie și pe cel al libertății de exprimare, arătând că unele decizii ale șefilor sunt neinspirate și aduc serioase prejudicii protejării Fondului Arhivistic Național,

- și-a exercitat neîngrădit dreptul la petiție, căci a semnalat superiorilor ierarhici și autorităților aceste prejudicii aduse patrimoniului arhivistic național de la SJAN-Iași, dar și alte încălcări ale legislației de către șeful și unii colegi de la această instituție,

- invidiei generate de formarea și perfecționarea profesională a petentului, care este unică în cadrul Arhivelor Naționale, căci are o bogată experiență dobândită în străinătate (Arhivele din Vatican, Paris, Viena și Roma) și este singurul salariat din România cu studii postdoctorale în arhivistică,

Potentul consideră că această atitudine a părților reclamate este cu scopul de a crea o atmosferă, ostilă, degradantă, umilitoare, ofensatoare și de intimidare pentru a-l determina să își dea demisia din funcția publică pe care o ocupă sau pentru a-l pune în imposibilitatea îndeplinirii atribuțiilor de serviciu așa încât să poată fi sancționat disciplinar și apoi demis.

33. În continuare, petentul arată că părțile reclamate, prin deciziile luate, au încălcat direct și indirect, în mai multe rânduri, principiul egalității de tratament față de toți salariații iar punctul de vedere colectiv trimis de aceștia reprezintă doar o nouă succesiune de discriminări, defăimări, invective, minciuni, insinuări și acuzații nefondate la adresa petentului, răspunsul acestora la petiție fiind făcut superficial și fără a putea justifica atitudinea discriminatorie manifestată de conducerea ANR și de către protejații acesteia la adresa petentului și a soției acestuia. Ca atare, răspunsului pe care l-au formulat părțile reclamate arată că aceștia au fost preocupați doar de modul în care își pot justifica numeroasele atitudini discriminatorii și degradante la care l-au supus constant în ultimii 10 ani pe petent, în raport cu ceilalți salariați, însuși faptul că toți cei incriminați au dat o mărturie comună și nu puncte de vedere separate ilustrând faptul că aceștia acționează împreună, pentru a îl discrimina.

34. Astfel, se arată că, după ce, în luna august 2017, petentul a semnalat conducerii MAI mai multe încălcări ale legii în cadrul Arhivelor Naționale ale României, la data de 4 octombrie 2017, printr-o dispoziție scrisă adresată jandarmilor de la poarta SJAN-Iași, partea reclamată F.C. i-a interzis petentului accesul în biroul personal din sediul Serviciului Județean Iași al instituției, în pofida faptului că era salariatul acelei instituții și nimeni nu i-a cerut vreodată să predea cheia de la birou, mai ales că în acest birou își avea sediul și Sindicatul Național al Arhivelor "Fiat Justiția" al cărui președinte era petentul, motiv pentru care acesta avea de întocmit o serie de documente solicitate de ANAF. În acest timp, nu s-au luat decizii similare și pentru alți colegi care au avut contractul de muncă suspendat, nu s-au cerut note explicative acestora și li s-a permis accesul nestingherit prin birourile instituției spre deosebire de petent, Totodată, petentul consideră că instituția nu a atașat nicio dovadă la dosar că există în cadrul ANR măcar o persoană căreia să i se fi interzis accesul în propriul birou pe perioada suspendării, cu excepția petentului.

35. Prin urmare, petentul consideră că toate aceste aspecte evidențiază o atitudine discriminatorie și extrem de ostilă față de el, încălcându-se din nou prevederile art. 1, al (2), lit. e), pct. (v) și lit. f) din OG nr. 137/2000, republicată, care garantează "drepturile economice, sociale și culturale, în special: dreptul la educație și la pregătire profesională", precum și "dreptul de acces la toate locurile și serviciile destinate folosinței publice". În susținerea atitudinii pe care o are față de petent și față de soția acestuia, părțile reclamate au arătat că și-au însușit toate reclamațiile petentului însă nu au făcut verificări ale faptelor semnalate și nu s-au deplasat niciodată la SJAN-Iași pentru a verifica aspectele semnalate, ci au întocmit mereu răspunsurile la aceste petiții din birou transmițând petentului aceste răspunsuri cu o inexplicabilă întârziere și numai după acesta solicita un răspuns la Corpul de Control al Ministrului.

36. În continuarea expunerii petentul arată că, după fiecare petiție pe care a adresat-o conducerii ANR sau conducerii MAI, au urmat represalii dure din partea șefului SJAN-Iași și a protejților săi împotriva petentului, urmând comisii de disciplină, sancțiuni cu diminuarea salariului sau retrogradări în funcție, tăierea unui anumit procent din sporurile care i se cuveneau, încălcarea abuzivă a planurilor de activitate, injurii și șicane din partea colegilor, ceea ce contravine prevederilor art. 2, al. 7) din *Ordonanța Guvernului nr. 137/2000*, republicată, căci "constituie victimizare și se sancționează contravențional conform prezentei ordonanțe orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării".

37. Totodată, petentul arată că un alt element discriminatoriu îl constituie faptul că, pentru a-și justifica discriminările și situațiile degradante la care a fost supus în mod repetat de mai mulți ani, părțile reclamate au făcut referire la deciziile comisiilor de disciplină din cadrul ANR prin care l-au pedepsit pentru că a semnalat diverse încălcări ale legii și, deși aceste sancțiuni sunt radiate de drept după 6 luni de la sancțiune, inclusiv din cazierul administrativ al funcționarului public, sunt considerate revelatoare pentru a-i crea o imagine negativă petentului, ceea ce ilustrează, din nou, abuzul, discriminarea, atitudinea degradantă și victimizarea angajatorului, aceste elemente ilustrând discriminările la care acesta este supus, căci reflectă tratarea diferită a unor persoane aflate în situații identice sau comparabile, așa cum este definită de prevederile art. 1, al. 3) și art. 2, al. 1) din *Ordonanța Guvernului nr. 137/2000*, republicată și în cap. 2.1 și 2.3 din *Manualul de drept european privind nediscriminarea*.

38. În continuare, se arată că părțile reclamate au degradat-o și discriminat-o pe soția petentului, care este, de asemenea, arhivistul și bibliotecarul instituției, prezentând-o tot ca pe un element negativ, asemeni lui, ceea ce dovedește tratarea identică a unor persoane aflate în situații diferite și lipsa unei justificări obiective pentru un asemenea tratament, în afara faptului că ambele persoane au același nume de familie, situație care se regăsește în cap. 2.3 din *Manualul de drept european privind nediscriminarea*.

39. De asemenea, petentul arată că, spre deosebire de atitudinea pe care o are față de majoritatea colegilor de la SJAN-Iași, părțile reclamate pun petentului numeroase și serioase piedici în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, ceea ce constituie o încălcare flagrantă a prevederilor din *OG nr. 137/2000*, republicată; ale *Legii nr. 53/2003, Codul Muncii*, ale *Legii nr. 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici*, republicată, și ale *Legii nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici*, republicată.

40. În ceea ce privește folosirea autovehiculului instituției, petentul arată că discriminarea în ceea ce privește efectuarea controalelor fără a avea dreptul de a folosi mașina instituției nu este un caz izolat, ci o practică obișnuită, aprobată tacit de directorul și de șefii de serviciu și care o pun în aplicare, prin intermediul celor doi angajați de aproape 10 ani în ciuda rugămintărilor repetate ale petentului de a nu mai fi discriminat și de a i se permite deplasarea cu mașina de serviciu atunci când trebuie să își îndeplinească atribuțiile de serviciu. Petentul reiterează cele expuse anterior în petiție cu privire la discriminarea directă la care el și soția acestuia sunt supuși sistematic de către șefii lor în raport cu ceilalți colegi, arătând că se produc discriminări între salariații care se deplasează cu mașina instituției și cei care se deplasează cu mijloacele de transport public sau cu alte mijloace de transport

41. Petentul consideră că un alt exemplu elocvent pentru atitudinea discriminatorie a conducerii ANR față de el îl constituie faptul că aceasta îi modifică în fiecare an, și doar lui, planurile de muncă anuale, cu scopul de a-i încălca sarcinile de serviciu cu mult peste datele cantitative prevăzute în normativele de lucru din ANR și prin încredințarea unora dintre sarcinile care revin colegilor ce se bucură de protecția conducerii ANR, atribuțiile de serviciu fiind modificate abuziv pentru a nu putea fi îndeplinite, cu scopul ca petentul să fie sancționat disciplinar și a fi demis.

42. Referitor la transcrierea inventarelor din chirilică, petentul arată că este singurul angajat din instituție din ultimii 30 de ani care face transcrierea inventarelor din chirilică, în condițiile în care conducerea ANR nu a solicitat nici unui alt salariat să transcrie măcar o pagină din acestea, deși acestea sunt extrem de numeroase la SJAN-Iași și toți salariații cu studii superioare au îndatorirea, potrivit fișelor posturilor și a dreptului de a încasa salarii egale, de a cunoaște această paleografie. Pentru tehnoredcarea inventarelor de la Colecția Litere petentului nu i-a fost alocat niciun calculator, așa încât, pentru a își putea îndeplini atribuțiile de serviciu, acesta și-a adus calculatorul și laptopul de acasă, pe care, din pricina prafului din Arhive, este nevoit să le repare periodic din banii proprii.

43. În continuarea expunerii, petentul reiterează cele menționate anterior în petiție menționând faptul că la situațiile discriminatorii și degradante la care face referire în petiție, părțile reclamate nu au formulat un răspuns și un punct de vedere cu privire la acele aspecte, ceea ce dovedește că aceștia nu-și pot justifica în nici un fel atitudinea abuzivă pe care o manifestă față de el.

44. În concluzie, petentul consideră că părțile reclamate se fac vinovate de o îndelungată serie de discriminări și atitudini degradante la adresa lui și a soției sale (care este supusă la același tratament discriminatoriu doar pentru că este soția lui), în raport cu ceilalți angajați ai ANR, acestea continuând discriminările, înjosirile și abuzurile față de el.

45. Având în vedere cele prezentate, petentul solicită să se dispună măsurile legale, prevăzute OG nr. 137/2000, republicată, pentru înlăturarea rapidă a tuturor formelor de discriminare și umilire publică și profesională la care este supus, împreună cu soția acestuia, ca salariați ai Arhivelor Naționale și restabilirea cadrului legal de desfășurare a activităților lor profesionale.

46. În susținerea celor menționate în concluziile scrise, petentul a atașat a dosar următoarele documente: corespondență cu angajatorul, raportări, cereri, solicitări, contracte (fișelele 378-405 la dosar).

Susținerile părții reclamate

47. Prin adresa nr. 3729/22.06.2020, partea reclamată a depus un punct de vedere prin care, cu privire la sesizarea petentului, arată următoarele:

47.1 În data de 26.05.2015, petentul și soția acestuia au transmis o petiție către instituția angajatoare în cuprinsul căreia cei doi reclamau presupusele fapte ale șefului SJAN Iași și ale colegilor de serviciu (părți reclamate) care, potrivit opiniei dumnealor, și-au însușit un număr de 19 volume de anuare donate de Institutul de Istorie și Arheologie” A.D. Xenopol” din Iași. De asemenea, reclamau faptul că autoturismul instituției este condus de un alt angajat și este folosit pentru transportul arhiviștilor instituției și a materialelor primite ca donație de către Arhivele Naționale, iar petentul și soția lui nu beneficiază de el, reclamând faptul că sunt în imposibilitatea de a-și efectua controalele, întrucât nu pot folosi autoturismul instituției. Un alt cap de acuzare era acela că șeful SJAN Iași a desființat laboratorul foto al instituției.

47.2 În data de 09.07.2015, după verificări minuțioase, petiția a fost soluționată și răspunsul transmis către petent iar, după aproape 3 săptămâni, plicul s-a întors la sediul instituției din București, întrucât expirase termenul în care acesta putea fi păstrat de oficiul poștal.

47.3 Partea reclamată arată că cei doi au revenit cu o altă petiție, de data aceasta adresată Corpul de Control al Ministrului, reclamând că nu li s-a răspuns la cea precedentă. Conform răspunsului transmis pe adresa de mail a Corpului de Control al MAI și retransmisă către Arhivele Naționale, cea de a doua adresă a fost primită iar aspectele sesizate nu s-au confirmat.

47.4 Referitor la sesizările din lunile iulie - august 2017, la care se referă în prezenta petiție, adresate Corpului de Control al MAI, sunt reveniri la aceleași problem expuse de petent, adresele de răspuns fiind întocmită de Corpul de Control al MAI, iar reclamația se referea la așa-zisul furt al anuarelor donate de institutul A. D. Xenopol, faptă care nu a fost confirmată.

47.5. Următoarele sesizări au fost transmise Corpului de control al MAI și redirecționate către Arhivele Naționale, pe lângă aspectele reclamate în 2015, reluate și povestite din nou pe larg, petentul reclamând faptul că șeful serviciului SJAN Iași a pus la dispoziția unor cercetători documente care nu erau în acces liber, respingerea în Comisia de Selecționare a SJAN Iași a unor lucrări întocmite de acesta, numirea unei colege ca responsabil de depozit în locul său, aspectele sesizate nefiind confirmate.

48. În ceea ce privește interzicerea accesului petentului în biroul personal de la SJAN Iași, partea reclamată arată că este vorba de restricționarea accesului în spațiul administrativ doar în perioada în care petentul a avut contractul suspendat.

49. Referitor la imposibilitatea folosirii autoturismului de serviciu de către petent și soția sa, se precizează faptul că orice angajat al Arhivelor Naționale care posedă permis de conducere poate conduce autoturismul de serviciu *după obținerea unui atestat*. Serviciul Județean Iași al Arhivelor Naționale are două autoturisme în dotare însă în fapt, petentul nu și-a exprimat niciodată dorința de a obține un astfel de atestat, deși șeful instituției a recomandat tuturor angajaților care dețin permis de conducere să aplice pentru obținerea lui și să folosească autoturismele de serviciu. Instituția nu are în schema de organizare postul de conducător auto, iar cel care conduce autoturismul este inspector superior, ca și petentul, având sarcini profesionale de aceeași anvergură ca și acesta.

50. În ceea ce privește modificarea la care face referire petentul se arată că aceasta a vizat *planul de lucru*, nu atribuțiile de serviciu care sunt stabilite prin Fișa postului. Petentului i s-a modificat numărul de inventare transcrise din chirilică tocmai pentru a-i folosi cunoștințe în această paleografie și că, după douăzeci de ani de muncă, va finaliza transcrierea lor. Deși petentul afirmă că modificarea mai sus menționată depășește timpul de muncă normal, în acest context partea reclamată precizează că este vorba de inventare, care cuprind șase-zece rânduri, multe cu același conținut, nu de pagini de manuscris, conținut pe care îl preia copy-paste și pe care alți colegi îl transcriu în douăzeci de minute. Pentru un specialist, acestea sunt lucruri foarte simple și, de altfel, modificarea de plan, aprobată de șeful ierarhic superior, e o atribuție ce revine prin fișa postului șefului de serviciu iar în fiecare an intervin astfel de modificări nu numai în ceea ce îl privește pe petent, ci și pe ceilalți colegi ai săi.

51. În privința calculatorului, partea reclamată arată că până vor fi asigurate toate stațiile de lucru prevăzute în fișa de înzestrare, la nivelul SJAN Iași au fost furnizate cu prioritate, computere pentru secretariat, relațiile cu publicul, sala de studiu și cel puțin câte unul în fiecare birou, în biroul ocupat de petent și soția acestuia (unde stau două persoane, deși în celelalte birouri sunt cel puțin trei, uneori chiar și patru persoane) existând deja calculator. Laptopul la care face referire petentul aparține unei structuri sindicale fondate de petent și soția acestuia cu aproape două decenii în urmă, care a fost înregistrată, încălcându-se legea, pe adresa instituției și care, în prezent nu mai funcționează.

52. Cu privire la desemnarea membrilor unei comisii tehnice/profesionale ce activează în cadrul unei instituții se arată că acesta este un atribut al actului managerial. Astfel, componența *Colegiului de redacție al Revistei Arhivelor* a fost schimbată periodic, o parte din membri asigurând continuitatea activității, dar în egală măsură au fost cooptați membri noi.

53. Cu privire la afirmațiile petentului că este "singurul căruia i se trasează ca sarcini profesionale operațiuni inexistente în arhivistică sau căreia i se impune îndeplinirea unor atribuții de serviciu dificil de realizat" se arată că el aduce, de fapt, în discuție planul de lucru care i s-a stabilit în cele două luni când și-a întrerupt bursa de un an și jumătate și când conducerea Arhivelor Naționale i-a permis să revină la muncă pe timpul vacanței de vară de la institut, deși era plătit de Academie și avea obligația de a sta acolo. Așa cum arată raportul, petentul a refuzat să își însușească planul de muncă și a lăsat la secretariat planul "lui". Nu i s-a stabilit nicio sarcină de serviciu care să cuprindă lucruri inexistente în arhivistică.

54. În ceea ce privește învoirile se arată că în conformitate cu *Registrul de învoiri al SJAN Iași*, petentul a cerut și a primit învoiri în cursul lunii noiembrie noiembrie a anului 2019 în următoarele zile: 01.11 / 11.11 / 13.11 / 14.11 / 15.11 / 18.11 iar în data de 07.11.2019, acesta a transmis o petiție prin care reclama faptul că inspectorul superior aflat la comanda SJAN Iași a refuzat să-i aprobe deplasarea cu mașina instituției pentru a efectua un control de revenire și că a refuzat să le acorde învoiri atât dumnealui, cât și soției, aspectele semnalate nefiind confirmate în urma verificărilor efectuate.

55. Referitor la evaluare, se arată că aceasta este o obligație de serviciu a șefului ierarhic, în cazul de față șeful SJAN Iași. Petentul a primit calificativul "enib" din cauza stării conflictuale pe care a creat-o și pe care o întreține în colectiv, din cauza lipsei colaborării cu ceilalți colegi pe care i-a agresat verbal în repetate rânduri și în considerarea

prejudiciilor aduse instituției, prin lansarea de acuzații - dovedite a fi nefondate - cu privire la investiția realizată la sediul SJAN Iași. Conducerea instituției a modificat, totuși, acest calificativ ținând cont de performanțele individuale ale petentului.

56. În continuarea expunerii, partea reclamată arată că la Comisia de disciplină s-au înregistrat 3 sesizări în anul 2015, avându-i ca principali actori pe petent și soția acestuia în două dintre cazuri, fiind reclamați unii colegi, iar în cel de-al treilea caz, șeful SJAN Iași este cel care l-a reclamat pe petent. În primele două s-a dispus clasarea, în cel de-al treilea, inspectorul superior a fost sancționat cu diminuarea drepturilor salariale pe o perioadă de trei luni, acesta, după sancționare, contestând în instanță sancțiunea primită. Aceasta a făcut obiectul dosarului nr. 3966/99/2016 iar prin sentința civilă nr. 1111/2016, Tribunalul Iași a respins cererea de chemare în judecată, iar Curtea de Apel Iași a respins recursul formulat de petent, menținând hotărârea atacată (decizia civilă nr. 442/2017).

57. Cu privire la nivelul de salarizare se arată că potrivit art. 4 alin. (1) din HG nr. 1376/2009, cu modificările și completările ulterioare, Arhivele Naționale se organizează la nivel central și teritorial iar Aparatul central/propriu este organizat la nivel de direcție și are în subordine 41 de structuri teritoriale, birouri și servicii ale Arhivelor Naționale și Serviciul Municipiului București al Arhivelor Naționale. Serviciile/birourile județene ale instituției reprezintă unități teritoriale astfel că salarizarea este diferită. Mai mult, ordonatorii de credite care asigură financiar Serviciile Județene ale Arhivelor Naționale sunt Inspectoratele Poliție din fiecare județ aflate în subordinea Inspectoratului General al Poliției Române (IGPR).

Art. 7, alin.(1) din Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarilor publici, republicată (r2), clasifică funcțiile publice astfel: funcții publice de stat (stabilite în cadrul ministerelor, organelor de specialitate ale administrației publice centrale, precum și în cadrul unităților administrative autonome) și funcții publice teritoriale (stabilite în cadrul instituției prefectului, serviciilor publice deconcentrate ale ministerelor și ale celorlalte organe ale administrației publice centrale din unitățile administrativ teritoriale). Diferența salarială existentă între Arhivele Naționale - Aparat propriu și structurile teritoriale se datorează faptului că funcțiile publice de stat sunt remunerate potrivit Anexei I, capitolul I, lit. A, lit. c), nr. crt. 2, coloana funcții publice de stat din Legea cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a funcționarilor publici și Anexa VIII, Capitolul I, lit A, pct. I din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice, iar funcțiile publice teritoriale sunt remunerate potrivit Anexei I, capitolul I, lit. A, lit. c), nr. crt. 2, coloana funcții publice teritoriale din Legea cadru nr. 284/2010 privind salarizarea unitară a funcționarilor publici și Anexa VIII, Capitolul I, lit. A, pct. II din Legea nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice. Temeiul legal care stă la baza încadrării personalului Arhivelor Naționale nu este la latitudinea directorului instituției opțiunea pentru încadrarea pe funcții publice de stat sau funcții publice teritoriale.

58. În ceea ce privește sporul de confidențialitate și sporul de toxicitate, partea reclamată arată că acestea nu se acordă în funcție de pregătirea profesională, ci în funcție de nevoia fiecărui salariat de a cunoaște, raportată la nivelul documentelor clasificate pe care le poate/trebuie să le acceseze, precum în funcție de condițiile în care fiecare salariat își desfășoară activitatea. Conform atribuțiilor care îi revin prin fișa postului, petentul are acces la documente clasificate nivel secret de serviciu. Toți arhiviștii care au competența de a desfășura activități de control au același nivel de acces la documente clasificate,

respectiv *secret de serviciu*. Doar cei doi colegi din cadrul SJAN Iași care asigură asistența de specialitate la structurile județene ale MAI au nivel de acces mai ridicat, datorat tipului de documente confidențiale cu care vin în contact cu prilejul controlului sau la verificarea lucrărilor de selecționare a documentelor. De altfel, nivelul de acces la documentele clasificate al fiecărui angajat al Arhivelor Naționale este verificat și acordat de structura de specialitate a Ministerului Afacerilor Interne. Cu privire la sporul pentru condiții grele de muncă (sporul de toxicitate denumit de petent) se precizează că toți angajații SJAN Iași beneficiază de aceeași valoare a sporului de toxicitate, cu excepția angajaților de la restaurare care au alt nivel prevăzut de lege.

59. Referitor la avertizarea petentului privind potențialele pericole care rezultă din montarea instalației de termoficare la SJAN Iași, se arată că la Arhivele Naționale au fost înregistrate câteva petiții, cu un conținut identic: una transmisă în mod direct de către petent și două remise spre soluționare instituției de către Direcția Secretariat General din cadrul MAI, context în care, șeful SJAN Iași i-a solicitat, la rândul său, petentului, o notă explicativă cu privire la cele reclamate, acesta nerăspunzând la întrebările adresate în scris de superiorul său. Se apreciază că demersurile superiorilor ierarhici ai petentului nu reprezintă represalii la adresa sa, ci acțiuni specifice actului managerial, pe deplin justificate în situația dată.

Totodată, se menționează că, în conformitate cu prevederile pct. 10 al Anexei OMIRA 521/2008 privind asigurarea structurilor Ministerului Internelor și Reformei Administrative care nu dispun de suport logistic propriu, modificat și completat cu OMAI 134/2017, *Structurile teritoriale ale Arhivelor Naționale sunt asigurate logistic, pe domeniul spațiilor, de către inspectoratele județene de poliție*. Având în vedere acest aspect, toate activitățile privind administrarea spațiilor folosite de SJAN Iași sunt derulate de Inspectoratul de Poliție al Județului Iași care, pentru rezolvarea problemelor provocate de întreruperea alimentării cu agent termic a clădirii, a întreprins demersurile necesare în vederea realizării investiției *"Realizare bransament de gaze naturale, centrală termică și modernizare sistemului centralizat de încălzire și preparare apă caldă menajeră"*, investiție ce a fost derulată de IPJ Iași în baza proiectului tehnic de execuție care a fost însușit de un verificator de proiecte atestat, conform adresei Direcției generale logistice.

60. În continuarea expunerii, partea reclamată arată că petentul, în calitatea sa de inspector superior angajat al instituției, a transmis de-a lungul celor 20 de ani de activitate în cadrul SJAN Iași nenumărate petiții împotriva angajaților SJAN Iași, conducerii SJAN Iași și conducerii Arhivelor Naționale - indiferent de persoană sau perioadă, a sesizat singur sau împreună cu soția sa, de mai multe ori, Comisia de disciplină a funcționarilor publici din Arhivele Naționale și a constituit subiectul mai multor sesizări făcute de șefii sau colegii săi din cadrul SJAN Iași. În afara sesizărilor, reclamațiilor și memoriilor menționate, în perioada 2005-2011 la nivelul SJAN Iași s-au desfășurat: o inspecție a Corpului de Control al MAI, 3 controale de fond și 2 controale tematice efectuate de structura de control din cadrul Arhivelor Naționale (1-2005; 1-2006, 1-2007, 1-2010, 1-2011), cu o singură excepție, toate având drept cauză activitatea petentului și au fost soldate cu măsuri profesionale și administrative la adresa sa.

61. De asemenea, se arată că petentul a chemat în judecată instituția solicitând asigurarea drepturilor salariale începând cu luna octombrie 2016 și a dreptului la concediul de odihnă plătit pentru anii 2016, 2017 și 2018, pe durata participării acestuia la derularea studiilor postdoctorale de cercetare și formare în arhivistică la Accademia di Romania din

Roma, în cadrul dosarului nr. 2007/99/2017. Prin sentința civilă nr. 851/2017, Tribunalul Iași a respins cererea de chemare în judecată, iar Curtea de Apel Iași a respins recursul formulat de Arcadie Bodale, menținând hotărârea atacată (decizia civilă nr. 1737/2017). Totodată, se menționează că, în intervalul 2005-2020, s-au succedat un număr de 4 șefi la conducerea SJAN Iași și un număr de 4 directori la conducerea Arhivelor Naționale.

62. În concluzie, partea reclamată consideră că petentul nu este supus niciunei forme de discriminare sau abuz instituțional și solicită respingerea acesteia.

63. În susținerea celor menționate în punctul de vedere, partea reclamată a depus la dosar următoarele documente: plângeri către alte instituții, solicitări și cereri ale petentului, corespondență cu petentul, dispoziții interne, planificări, ordine de serviciu, rapoarte de evaluare, sesizări către Comisia de disciplină, alte rapoarte, procese verbale, etc. (filele 123-361 la dosar).

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Drept național și internațional aplicabil/ jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

- Constituția României;
- OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare: art. 2 al. 1
- legislație specială, legislație internațională etc.

Principiile de analiză

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**”.

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*”.

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.

În analiza excepțiilor invocate:

64. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, Colegiul director ia act de excepțiile invocate în procedură urmând a analiza și a se pronunța cu prioritate asupra excepțiilor invocate în prezenta cauză.

65. Potrivit dispozițiilor 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”.

66. În dezbaterile privind analiza excepției de tardivitate cu privire la aspectele relatate de petent din perioada care excede termenului de un an de la data săvârșirii faptei *Procedura de soluționare a petițiilor și sesizărilor* are următoarele prevederi privind tardivitatea introducerii petiției: art. 21 „*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*”, ... art. 24 „*Excepția de tardivitate a introducerii petiției poate fi ridicată de reclamat sau de membrii Colegiului director în cursul soluționării petiției, sub condiția prevăzută la art. 24.*”

67. În consecință, Colegiul director constată că în petiție sunt relatate și aspecte care sunt anterioare termenului de un an de la data când se constată săvârșirea faptei, urmând a admite excepția tardivității introducerii petiției pentru faptele care exced perioadei, excepție invocată în cauză de partea reclamată.

68. Referitor la solicitarea petentului în ceea ce privește tratamentul la care este supusa sotia lui de către angajator, Colegiul director urmează a analiza excepția lipsei calității procesuale active a petentului, invocată din oficiu.

69. Conform prevederilor art. 5 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor aprobată prin Ordinul CNCD nr. 144/2008: „*Potentul este persoana care se consideră discriminată și sesizează Consiliul cu privire la săvârșirea faptei de discriminare împotriva sa*”, legiuitorul intern oferind calitate procesuală activă în fața CNCD doar persoanei asupra căreia s-a produs discriminarea și/sau organizațiilor neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului sau care au un interes legitim în combaterea discriminării (art. art.7 alin. 1 din Procedură).

70. Prin urmare, având în vedere faptul că legiuitorul intern practic a limitat persoanele care au calitatea procesuală activă în fața CNCD (din prisma unui interes legitim), Colegiul director admite excepția lipsei calitatii procesuale active a petentului cu privire la tratamentul la care este supusa sotia lui de către conducerea unității angajatoare.

Aplicarea principiilor la spetă

71. **În fapt**, se reține că, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare asupra petentului, acesta relevând o situație la care a fost supus la locul de muncă motivând că au fost luate măsuri diferite față de el. Colegiul

director este 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.

72. **În drept**, Colegiul director se raportează la actul normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. 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.

73. 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.

74. Potrivit art. 2, alin. (1) din OG nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, *“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”*.

75. Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în OG nr.137/2000, Colegiul director 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 din OG nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art. 2, alin.(1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Condiția criteriului, ca motiv determinant, trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legatură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

76. 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 acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

Astfel, se poate considera discriminare:

- * o diferențiere
- * bazată pe un criteriu
- * care atinge un drept
- * dreptul să fie justificat

77. 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 (a se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, parag.31, cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, parag.16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, parag.16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 parag. 16).

78. Colegiul director este chemat să analizeze dacă în cazul semnalat de petent se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din OG nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul director 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. 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, sex 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

OG nr. 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.

79. Colegiul director, din analiza înscrisurilor depuse la dosarul cauzei constată următoarele:

- Petentul este angajat al instituției Arhivele Naționale Române Serviciul Județean Iași în funcția de arhivist, a beneficiat de o bursă de cercetare și formare postdoctorală în arhivistică fiind singurul angajat al instituției care a beneficiat de cinci burse postdoctorale de cercetare în arhivele și bibliotecile din Viena, Roma și Paris și fiind singurul salariat din România cu studii postdoctorale în arhivistică.

- Instituția are în dotare două mașini pentru deplasările în județ în vederea efectuării controalelor de fond, tematice sau de revenire ori pentru verificarea lucrărilor de selecționare și a proiectelor de nomenclatoare arhivistice. Rapoartele petentului de a se deplasa cu mașina instituției în interes de serviciu au fost refuzate, petentul fiind nevoit să facă deplasările cu mijloacele de transport în comun (tren, autobuz), aceste deplasări neavând o desfășurare în condiții identice cu cele ale colegilor săi. Instituția nu are în schema de organizare postul de conducător auto și orice angajat al instituției care posedă permis de conducere poate conduce autoturismul de serviciu *după obținerea unui atestat*, imposibilitatea folosirii autoturismului de serviciu de către petent datorându-se faptului că acesta nu și-a exprimat dorința de a obține un astfel de atestat și nu a aplicat pentru obținerea lui, deși a existat această recomandare din partea conducerii instituției.

- Petentul este singurul angajat căruia i se trasează ca sarcini profesionale operațiuni inexistente în arhivistică precum fondarea de publicații sau căruia i se impun îndeplinirea unor atribuții de serviciu pentru care întâmpina piedici în realizarea lor. Petentul susține regulat revista de tradiție a instituției prin publicarea de articole de specialitate însă s-a dispus înlăturarea lui din boarder. Desemnarea membrilor unei comisii profesionale ce activează în cadrul instituției este un atribut al actului managerial, componența *colegiului de redacție* fiind schimbată periodic, o parte din membri asigurând continuitatea activității și în aceeași măsură fiind cooptați membri noi.

- Petentul este singurul angajat din instituție care face transcrierea inventarelor din chirilică iar conducerea nu a solicitat niciunui alt salariat să efectueze transcrieri din aceste documente. Numărul de inventare transcrise din chirilică a fost modificat, fiind considerate lucruri simple pentru un specialist care are cunoștințe în această paleografie, fiind o atribuție ce revine prin fișa postului.

- Petentului i-au fost modificate planurile de muncă anuale, fiindu-i încărcate sarcinile de serviciu cu mult peste datele cantitative prevăzute în normativele de lucru și prin încredințarea altor sarcini care revin și colegilor, modificarea vizând planul de lucru și nu atribuțiile care sunt stabilite prin fișa postului. Atunci când i s-a impus plan de muncă considerat abuziv, petentul s-a adresat conducerii pentru o mediere, propunând refacerea planului și adecvarea celor două luni de serviciu pe care urma să le efectueze. Planul de lucru care s-a stabilit în cele două luni când petentul și-a întrerupt bursa de un an și

jumătate și când conducerea instituției i-a permis să revină la muncă pe timpul vacanței de vară nu avea stabilite sarcini de serviciu care să cuprindă lucruri inexistente în arhivistică.

- Petentul a fost avertizat de conducere că în cazul în care nu își îndeplinește planul de activitate în termenul stabilit, acesta va fi sancționat pentru abatere disciplinară în conformitate cu prevederile legale, atrăgându-i-se atenția că va fi trimis în fața Comisiei de disciplină.

Comisia de disciplină a înregistrat anterior 3 sesizări (anul 2015), în două dintre cazuri, fiind reclamați de petent unii dintre colegi, iar în cel de-al treilea caz, șeful instituției este cel care l-a reclamat pe petent. În primele două s-a dispus clasarea, în cel de-al treilea, petentul din prezenta cauză a fost sancționat cu diminuarea drepturilor salariale pe o perioadă de trei luni. După sancționare, petentul a contestat în instanță sancțiunea primită (dosarul nr. 3966/99/2016) iar prin sentința civilă nr. 1111/2016 Tribunalul Iași a respins cererea de chemare în judecată, iar Curtea de Apel Iași a respins recursul formulat de petent, menținând hotărârea atacată (decizia civilă nr. 442/2017).

- Petentului nu i-a fost alocat niciun calculator pentru tehnoredactarea de inventare ale unei colecții acesta aducându-și de acasă calculatorul și laptopul pentru a-și putea îndeplini atribuțiile de serviciu. Pentru asigurarea stațiilor de lucru au fost furnizate cu prioritate computere pentru anumite activități și câte unul în fiecare birou, a căror înzestrare era necesară, în biroul ocupat de petent existând deja calculator.

- Petentul a fost șicanat pentru învoirile pe care le solicita în vederea rezolvării unor probleme personale, conducerea refuzând sistematic să semneze biletele de învoire în comparație cu colegii acestuia care obțineau învoiri cu sau fără recuperare. Conform Registrului de învoiri al instituției, petentul a cerut și a primit învoiri în cursul anului 2019, aspectele semnalate nefiind confirmate în urma verificărilor efectuate.

- Petentul a semnalat Primului ministru și conducerii MAI pericolul la care sunt supuse documentele de la SJAN-Iași ca urmare a montării unor țevi de încălzire care pun în primejdie aceste documente aparținând Fondului Arhivistic Național, precizând că aceste documente sunt unice și distrugerea lor aduce prejudicii cercetării istorice și patrimoniului arhivistic național, petiții în urma cărora a fost supus de către superiorii ierarhici unor demersuri cu acțiuni specifice actului managerial, justificate în situația data.

- Petentul a semnalat conducerii MAI mai multe încălcări ale legii în cadrul Arhivelor Naționale ale României, precum și semnalarea unor încălcări ale legislației de către șeful și unii colegi de la această instituție, plângere în urma căreia s-a evidențiat o atitudine ostilă față de el. Toate plângerile petentului au fost reveniri la aceleași probleme expuse începând cu anul 2015, continuate în 2017 iar, în urma verificărilor efectuate de corpul de control al MAI, aspectele sesizate nu au fost confirmate.

- Pe perioada cât petentul a avut contractul de muncă suspendat, acestuia i-a fost interzis accesul în biroul personal din sediul Serviciului Județean Iași al instituției, conducerea neluând decizii similare și pentru alți colegi care au avut contractul de muncă suspendat.

- În privința evaluărilor profesionale, petentul a fost evaluat cu bine în anul 2019 în timp ce colegii lui au sunt evaluați mereu cu calificativul "foarte bine" sau au fost promovați, el fiind singurul căruia nu i s-a adus la cunoștință calificativul acordat cu ocazia unei evaluări anterioare sau conducerea a refuzat să îi întocmească evaluarea pentru activitatea desfășurată. Petentul a primit calificativul "enib" din cauza stării conflictuale pe care a creat-o și pe care o întreține în colectiv, din cauza lipsei colaborării cu ceilalți colegi

pe care i-a agresat verbal în repetate rânduri și în considerarea prejudiciilor aduse instituției, prin lansarea de acuzații dovedite a fi nefondate - cu privire la investiția realizată la sediul instituției, conducerea modificând, totuși, acest calificativ ținând cont de performanțele individuale ale petentului.

- În ceea ce privește coeficienții salarizare, salariații din filialele județene din care face parte și petentul sunt încadrați pe coeficienți inferiori și chiar minimali, deși pregătirea de specialitate a acestora nu este inferioară celorlalți angajați. Potrivit art. 4 alin. (1) din HG nr. 1376/2009, cu modificările și completările ulterioare, instituția se organizează la nivel central și teritorial iar aparatul central/propriu este organizat la nivel de direcție și are în subordine structuri teritoriale, birouri și servicii astfel că salarizarea este diferită iar ordonatorii de credite care asigură financiar serviciile județene ale Arhivelor Naționale sunt Inspectoratele de Poliție din fiecare județ aflate în subordinea IGPR.

Acordarea de sporuri bănești la salariu, precum sporul de confidențialitate, nu se acordă în funcție de pregătirea profesională și modul de îndeplinire a atribuțiilor de serviciu, ci în funcție de nevoia fiecărui salariat de a cunoaște, raportată la nivelul documentelor clasificate pe care le poate/trebuie să le acceseze, precum și în funcție de condițiile în care fiecare salariat își desfășoară activitatea. Conform atribuțiilor care îi revin prin fișa postului, petentul are acces la documente clasificate nivel secret de serviciu, nivelul de acces la documentele clasificate al fiecărui angajat al fiind verificat și acordat de structura de specialitate a MAI. Cu privire la sporul pentru condiții grele de muncă (sporul de toxicitate) toți angajații instituției beneficiază de aceeași valoare a sporului de toxicitate, cu excepția angajaților de la restaurare care au un alt nivel prevăzut de lege.

- Petentul este supus în mod direct și indirect la restricții în raport cu alți colegi, atitudine ostilă din partea conducerii, care încurajează abuzuri și limbaj suburban din partea colegilor, umilințe care i se aplică în raport cu alți colegi pe bază de opinii și convingeri profesionale și de categoria socio-profesională.

- Petentul, în calitatea sa de inspector superior angajat al instituției, a transmis de-a lungul celor 20 de ani de activitate în cadrul SJAN Iași nenumărate petiții împotriva angajaților SJAN Iași, a conducerii SJAN Iași și conducerii Arhivelor Naționale, a sesizat singur sau împreună cu soția sa, de mai multe ori, Comisia de disciplină a funcționarilor publici din Arhivele Naționale și a constituit subiectul mai multor sesizări făcute de șefii sau colegii săi din cadrul SJAN Iași. În afara sesizărilor, reclamațiilor și memoriilor, în perioada 2005-2011 la nivelul SJAN Iași s-au desfășurat: o inspecție a Corpului de Control al MAI, 3 controale de fond și 2 controale tematice efectuate de structura de control din cadrul Arhivelor Naționale, cu o singură excepție, toate având drept cauză activitatea petentului, fiind soldate cu măsuri profesionale și administrative la adresa sa. De asemenea, petentul a chemat în judecată instituția solicitând asigurarea drepturilor salariale începând cu luna octombrie 2016 și a dreptului la concediul de odihnă plătit pentru anii 2016, 2017 și 2018, pe durata participării acestuia la derularea studiilor postdoctorale de cercetare și formare în arhivistică la Accademia di Romania din Roma (dosar nr. 2007/99/2017). Prin sentința civilă nr. 851/2017, Tribunalul Iași a respins cererea de chemare în judecată, iar Curtea de Apel Iași a respins recursul formulat, menținând hotărârea atacată (decizia civilă nr. 1737/2017).

81. Petentul a invocat criteriul de pregătire/calificare superioară afirmând că a fost creată pentru el o situație de inferioritate fata de toți angajații companiei, având 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.

82. Criteriul identificat de petent nu a stat la baza climatului ostil dintre părți, atitudinea ofensivă provenind dintr-un conflict anterior existent între părți, care a culminat cu ultimele evenimente deși în intervalul anilor 2005-2020 (perioada de lucru a petentului în cadrul instituției) s-au succedat la conducere un număr de 4 șefi pentru SJAN Iași și un număr de 4 directori la conducerea Arhivelor Naționale. De altfel, nu s-a putut identifica o legătură de cauzalitate între criteriul indicat de petent și disensiunile apărute între părți. Animizitățile și neînțelegerile dintre aceștia au creat o tensiune care a condus la o stare conflictuală, părțile menținând această situație divergentă.

83. În speță nu este identificat în mod concret în ce sens sunt îndeplinite condițiile unei discriminări și nu se face nicio referire la modul în care au fost restrânse drepturile petentului.

Părțile reclamate nu au urmărit în mod particular exercitarea unui comportament subiectiv asupra petentului, folosirea autoturismului de serviciu, trasarea sarcinilor de serviciu, acordarea sporului de confidențialitate și a sporului de toxicitate fiind aspecte ce țin de clauzele contractului de muncă și de relația cu angajatorul.

84. Din acest punct de vedere se impune a se preciza că persoanele juridice, furnizorii de servicii, inclusiv instituțiile publice și autoritățile, trebuie să manifeste exigență și preocupare, având în vedere importanța respectării principiului nediscriminării. Or, aceștia trebuie să aibă în vedere această exigență pentru prevenirea oricăror posibile comportamente discriminatorii deoarece dreptul de a nu fi supus discriminării constituie unul dintre drepturile fundamentale într-o societate democratică, dreptul la egalitate constituind un drept cu aplicare imediată și nu progresivă, având în vedere că discriminarea în sine este un afront adus demnității umane. Tratamentele discriminatorii are de cele mai multe ori ca scop sau ca efect umilirea, degradarea sau interferența cu demnitatea persoanei discriminate, în mod particular, dacă acest tratament se manifestă în public. Tratănd pe cineva mai puțin favorabil datorită unor criterii inerente sugerează în primul rând dispreț sau lipsă de respect față de personalitatea sa.

83. Reiterând faptul că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis, Colegiul director constată că, în prezenta speță, nu există raport de cauzalitate între criteriul invocat de petentă și faptă, conform art. 2, alin.(1) din OG nr. 137/2000. Nu este relevantă o situație în care partea reclamată manifestă o atitudine discriminatorie la adresa petentului.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20, alin. (2) din OG nr. 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 faptei de discriminare întrucât nu există legătură de cauzalitate între criteriu și faptă, conform art. 2, alin.1 din OG nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și a Legii nr. 554/2004, a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 29.09.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – membru, ADRIAN NICOLAE DIACONU – membru, HORIA GRAMA– membru, MARIA MOȚA– membru, MARIA LAZĂR – membru, HALLER ISTVAN – membru, OLTEANU CĂTĂLINA – membru, POPA CLAUDIA SORINA– membru

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

**ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD**

Redactată și motivată: AND/FL

Data redactării: 27.10.2021

Notă: Hotărârile emise de Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și a Legii 554/2004, a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.