



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 771 din data de 20.10.2021

Dosar nr: 704/2020

Petiția nr: 6139/05.10.2020

Petenți:

Reclamat: Director DGASPC Călărași

Obiect: îngrădirea dreptului la muncă pe criteriul politic. Petenții susțin că reclamatul, în calitate de Director executiv al DGSCPC Călărași, a emis o notă internă prin care i-a desemnat pe aceștia să se deplaseze zilnic în interes de serviciu la centrele din Plătărești și Perișoru, fără a le asigura transport și un avans pentru 30 de zile. De asemenea, petenții susțin că reclamatul i-a dat afară din birou și nu le-a semnat adeverințele medicale

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petenților

1. cu domiciliul de corespondență la DGASPC Călărași din str. Bărăganului, nr. 1, jud. Călărași

Numele și sediul părții reclamate

2. cu domiciliul de corespondență la DGASPC Călărași din str. Bărăganului, nr. 1, jud. Călărași

II. Procedura de citare

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 speței urmând a se face în lipsă, cu acordul acestora;

4. Procedura legal îndeplinită.

III. Susținerile părților



Sușinerile petenților

5. Petenții, consilieri superiori în cadrul DGASPC Călărași, susțin că, la data de 01.10.2020, în jurul orelor 15,30, au primit nota internă nr. 53181/01.10.2020 prin care reclamatul le trasa sarcini de serviciu nerecospunzătoare fișei postului. Astfel, 2 dintre petenți () urmau să se deplaseze zilnic în interes de serviciu la centrul de recuperare și reabilitare neuropsihiatrică din comuna Plătărești, iar alți doi petenți () la centrul de plasament Sf. Ștefan Perișoru.

Petenții susțin că au încercat să vorbească cu reclamatul pentru a-i explica că nu dețin autoturisme personale în vederea deplasării, zilnic, însă acesta nu i-a primit în birou. Având în vedere acest aspect, petenții susțin că au întomit un răspuns prin care au înștiințat directorul că au alte îndatoriri urgente, potrivit fișei postului, iar instituția beneficiază de personal calificat în sensul celor desemnate.

Petenții susțin că, după întocmirea adreselor de mai sus, directorul a intrat în birou și i-a întrebat ce caută la serviciu pentru că, indiferent de cât lucrează în ziua respectivă, sunt ponțați absenți nemotivat.

6. De asemenea, petenții susțin că reclamatul a mai săvârșit un abuz când a refuzat să le semneze adeverințele medicale.

7. Criteriul invocat de petenți este cel politic, în sensul în care au refuzat să îl sprijine pe reclamat în campania electorală din anul 2020.

8. Petenta, semnatară a petiției nr. 6139/05.10.2020, susține că, deși nota internă emisă de reclamat nu i se adresează, în sensul că nu a fost desemnată ca și colegii săi să se deplaseze zilnic în interes de serviciu la unul din centrele mai sus arătate, a fost supusă unei hărțuiri la locul de muncă. Astfel, petenta susține că reclamatul i-a comunicat verbal să coboare cu biroul la intrarea în sediul instituției pentru a presta activitatea de "ofițer de serviciu". Întrucât acel spațiu nu era adecvat pentru desfășurarea unei activități (nu avea birou, imprimantă, conexiune la internet, ci doar un scaun) alături de angajații care stăteau prin rotație, câte o zi, la trierea persoanelor care intrau în sediu (atașat foto), petenta susține că a solicitat în scris amenajarea spațiului.

Fiind o perioadă cu temperaturi foarte scăzute, petenta arată că s-a îmbolnăvit și a intrat în concediu medical, urmând ca la revenirea din concediu să se transfere la o altă instituție.

Petenta susține că acest tratament este cauzat de faptul că a refuzat să se alinieze politic reclamatului.

Sușinerile reclamatului

9. Reclamatul susține că, în calitate de angajator, are dreptul să stabilească, să organizeze, funcționarea unității, stabilind motivat și în condițiile legii, pentru buna desfășurare a activității, în centrele subordonate, o verificare internă a dosarelor sociale și medicale ale beneficiarilor.

Reclamatul susține că acțiunea de verificare faptic cuprindea întocmirea unui raport, în care se menționau toate constatările în privința existenței sau lipsei documentelor obligatorii la dosare, pentru fiecare beneficiar, adult sau copil, în conformitate cu

legislația specifică în vigoare, cu respectarea programului de lucru, 8 ore pe zi, 8:00-16.30 de luni până joi și vineri 8:00 -14:00.

10. De asemenea, reclamatul susține că nota internă nu a schimbat cu nimic prerogativele sarcinilor de serviciu, întrucât orice salariat funcționar public sau contractual din instituție se deplasează în interes de serviciu la centrele din subordine, *îndeplinind orice alte atribuții specifice su conexe conform fișelor de post, sub rezerva legalității lor trasate de directorul executiv.*

11. Reclamatul susține că nota internă nr. 53181/01.10.2020 nu și-a produs efectul, întrucât petenții au intrat în concediu medical și de odihnă începând cu data de 02.10.2020, respectiv 05.10.2020 până la data de 30.11.2020. Ulterior, petenții au solicitat transferul la cerere.

Cu privire la afirmațiile petenților, conform cărora reclamatul i-a dat afară din birou, că sunt absenți nemotivat, iar unora li s-a făcut rău, reclamatul arată că acestea nu sunt probate.

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:

- **Articolul 1 alin (3):** *“România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.”*
- **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. 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.”*

14. Secțiunea I Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie

Articolul 7 *„Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:*

- a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;*
- b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;*
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;*
- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;*
- e) aplicarea măsurilor disciplinare;* f) *dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;* g) *orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare”.*

15. Codul Muncii, art. 5:

“(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori

înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) *Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe*”.

Principiile de analiză

16. 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*”.

17. 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*”.

18. 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 speță

19. Articolul 7 „*Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare*”.

20. **În fapt**, Colegiul Director reține schimbarea sarcinilor de serviciu ale petenților, respectiv impunerea deplasării în interes de serviciu, fără a le asigura resursele necesare transportului, pe motiv că nu s-au aliniat politic cu anagajtorul.

21. **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 încălcarea unui drept**

recunoscut de lege, aparținând unei/unor persoane, aflate în situații relativ similare ori identice, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, în baza unui criteriu interzis, care stabilește o legătură de cauzalitate cu fapta.

22. Sub aspectul incidenței preverilor 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. Ori, 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 reclamate (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.

23. Colegiul reține că obiectul petiției se plasează în domeniul relațiilor de muncă, în speță a respectării dreptului la muncă, garantat fără nici o formă de discriminare. Astfel, **Declarația Universală a Drepturilor Omului în articolul 23** prevede că ”Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă”.

24. Raportat la petiție și documentele anexate, Colegiul director reține că directorul a emis nota internă nr. nr. 53181/01.10.2020 prin care i-a desemnat pe petenți să se deplaseze zilnic în interes de serviciu la centrele din Plătărești și Perișoru. Astfel, 2

dintre petenți () urmau să se deplaseze zilnic în interes de serviciu la centrul de recuperare și reabilitare neuropsihiatrică din comuna Plătărești, iar alți doi petenți (), la centrul de plasament Sf. Ștefan Perișoru.

Mai mult, petenții susțin că reclamatul i-a dat afară din birou și unora dintre ei nu le-a semnat certificatele medicale. Petenții susțin că acest lucru este cauzat de refuzul de a colabora cu reclamatul în campania electorală.

De asemenea, petenta susține că, deși nota internă emisă de reclamat nu i se adresează, în sensul că nu a fost desemnată ca și colegii săi să se deplaseze zilnic în interes de serviciu la unul din centrele mai sus arătate, a fost supusă unei hărțuiri la locul de muncă. Astfel, petenta susține că reclamatul i-a comunicat verbal să coboare cu biroul la intrarea în sediul instituție, pentru a presta activitatea de “ofițer de serviciu”. În acest sens, petenta depune la dosar o fotografie cu un birou și două scaune.

25. Potrivit art. 20 alin.6 teza finală din O.G. nr. 137/2000 republicată “*Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice*”.

În speță, Colegiul observă că nici la data sesizării, nici ulterior - până la primul termen de citare, nu s-au indicat martori, declarații sau alte probe, astfel încât să putem reține o legătură de cauzalitate între criteriul politic și faptele invocate.

Simpla susține a faptului că reclamatul a avut un comportament discriminatoriu asupra petenților, nejustificat, comparativ cu alte persoane aflate în situații similar ori identice, doar pentru că aceștia din urmă nu l-au susținut în campania electorală, nu îndeplinesc condițiile cerute de lege pentru a prezuma existența unei fapte de discriminare.

Petentul depune la dosar apărări prin care doar susține anumite aspecte abuzive, ilegale și discriminatorii săvârșite de către reclamat la adresa sa, precum și o plângere penală către Parchetul de pe lângă Judecătoria Călărași, însă fără a proba aspectele relatate.

De asemenea, petentul invocă discriminarea altor colegi de serviciu, însă nici aceste relatări nu sunt însoțite de o probe/declarații care să conducă la prezumția de discriminare.

Petentul mai susține că reclamatul i-a relatat telefonic: “*o să mă întorc eu la muncă/ne vedem după alegeri*”, afirmație, de asemenea, neprobată.

26. Petenta, așa cum se reținea mai sus, depune 2 fotografii care relatează o persoană de sex feminin, respectiv colega care desfășoara activitatea din cadrul serviciului cu publicul, un birou și două scaune. Din această fotografie nu reiese faptul că petenta a stat o zi întreagă pe scaun lângă colega de serviciu.

27. Nu în ultimul rând, în cuprinsul punctului de vedere transmis la dosar, petentul Smădu susține că reclamatul se răzbună pentru comentariile făcute pe rețeaua de socializare Facebook; nici de acesată dată, nu se arată cine și ce a comentat pentru a putea reține o legătură de cauzalitate între fapte și un criteriu interzis.

La aprecierile făcute de petenți în cuprinsul apărărilor transmise ulterior sesizării, conform cărora alte instituții publice (ANAF și Avocatul Poporului) au tratat superficial sesizările acestora, luând de bună poziția reclamatului, Colegiul director aduce la cunoștința persoanelor petiționare că prezenta decizie este strict legată de neprobarea aspectelor la care se face referire în plângere. Așa cum se arăta mai sus, *în fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice*, aspect de care petenții nu au uzat.

28. Raportat la cele de mai sus, Colegiul director nu poate reține din ansamblul situației de fapt și a înscrisurilor aflate la dosar, probe care pot conduce la constatarea unei fapte ce intră sub incidența prevederilor art. 2 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. Nu se pot reține mijloace de probă care să determine incidența art.2 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată;
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, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 20.10.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN- Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, MOȚA MARIA – 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: 29.10.2021

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 execut

