



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 773 Din 20.10.2021

Dosar nr: 806/2020

Petiția nr: 6859/02.11.2020

Petentă:

Reclamată: Fundația International Justice Mission București

Obiect: îngrădirea dreptului la muncă. Presiune și discuții care au condus la decizia petentei de a demisiona. Petenta susține că, după o perioadă de 3 luni de la selecție, directorul i-a sugerat că nu este potrivită pentru echipa fundației. Aceasta consideră că motivul real care a dus la această concluzie este mediul profesional din care provine petenta, respectiv o instituție a statului (Direcția Națională de Probațiune din cadrul Ministerului). Așa se explică și afirmația reclamatului *“știu că ai experiență în managementul de caz și că ai manageriat 150 de cazuri de probațiune, însă noi oferim aici calitate”*.

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul procedural ales al petentului

1.

Numele și sediul/domiciliu procedural ales al reclamaților:

2. Fundația International Justice Mission București cu sediul în București, str. Hatmanul Arbore, nr.15-19, et.7, ap.70, Sector 1

II. Citarea părților

3. Având în vedere contextul evoluției epidemiologice determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a informat părțile cu privire la faptul că au posibilitatea de a trimite punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul acestora;

4. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerea părților

Susținerea petentei

5. Petenta susține că, după o selecție care a durat 3 luni, la data de 7 septembrie 2020 a început activitatea în funcția de asistent social la Fundația International Justice București. La aproximativ 20 de zile după angajare, petenta susține că directorul Fundației, domnul, i-a sugerat că nu se potrivește în echipa fundației.

Petenta consideră că reclamatul i-a sugerat acest lucru pentru că ultimul său loc de muncă a fost la o instituție a statului, respectiv Direcția Națională de Probațiune din cadrul Ministerului Justiției. De aici și afirmația: *știu că ai experiență în managementul de caz și că ai manageriat 150 de cazuri de probațiune, însă noi oferim aici calitate*”.

6. Petenta susține că, în urma acestei discuții, simțindu-se ofensată și presată, a decis să demisioneze, comunicându-i reclamatului că va demisiona începând cu data de 16 octombrie. Pentru că, între discuția inițială și demisie au trecut câteva zile, petenta susține că nu a mai dorit să demisioneze, de teama că va rămâne fără loc de muncă pe perioada pandemiei.

Petenta mai susține că, desi a repetat în mai multe rânduri că nu va mai demisiona, i s-a spus că CIM va înceta odată cu perioada de probă de 30 de zile.

Astfel, petenta susține că presiunea care a fost pusă asupra sa, constituie hărțuire morală la locul de muncă.

Susținerea reclamatei

7. Reclamata susține că petenta a devenit salariată Fundației prin încheierea contractului individual de muncă nr. 2/25.08.2020 pe funcția de asistent social. Contractul petentei a fost încheiat cu timp parțial (6 ore/zi) și pe o durată determinată de 16 luni. De asemenea, contractul de muncă prevedea și perioada de probă de 30 de zile.

Reclamata susține că petenta l-a întrebat pe directorul Fundației, încă din prima zi de muncă, dacă poate demisiona în perioada de probă. Ulterior, a solicitat diminuarea programului de lucru sub 6 ore motivat de faptul că lucrează la teza de doctorat.

Reclamata susține că la data de 8 octombrie, în urma unei discuții cu directorul, petenta a comunicat că postul ocupat nu i se potrivește și a decis să demisioneze, ultima zi de lucru urmând să fie în data de 16 octombrie. Ulterior, pe 16 octombrie, petenta a revenit asupra deciziei de demisie, hotărând că dorește să rămână, însă i s-a comunicat că nu mai este posibil acest lucru.

8. Reclamata susține că, din interacțiunile petentei cu colegii s-a putut observa faptul că aceasta nu a dat dovadă de spirit de echipă, nu a fost dispusă să învețe, să se dezvolte pe plan profesional, iar relația cu clienții s-a dovedit deficitară. De asemenea, reclamata susține că și petenta, la rândul său, a declarat colegilor că nu se poate adapta la locul de muncă.

9. Reclamata mai susține că nu a existat niciun fel de presiune asupra petentei, dovadă o face și mesajul transmis de către aceasta directorului în urma discuției din data de 8 octombrie: *“Vă mulțumesc pentru cuvinte. Pentru mine, diferența între a superviza delincvenți și a lucra cu victimele a fost prea dificil de gestionat. Voi ajuta IJM cu tot ce pot în calitate de voluntar”*.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

10. 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.”*

11. 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.”*

12. 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, etnii, 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”.

13. 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 criteriile 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

14. 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”.

15. 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”.

16. 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

17. 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; g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare”.

18. În fapt, Colegiul Director reține decizia petentei de a demisiona, după perioada de probă, la presiunea directorului Fundației.

19. 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.**

20. 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.

21. Colegiul reține că obiectul petiției se plasează în domeniul relațiilor de muncă, în speță a respectării dreptului la muncă, garantat fără nicio 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...".

22. Raportat la petiție și documentele anexate, Colegiul director reține că, în data de 8 octombrie 2020, petenta a avut o discuție cu directorul Fundației și i-a comunicat acestuia faptul că postul nu i se potrivește, urmând ca ultima zi de lucru să fie în data de 16 octombrie. După această dată, petenta susține că nu a mai dorit să demisioneze și i-a scris directorului că nu crede că este timpul să plece.

Mai mult, petenta susține că motivul pentru care directorul a dorit să o îndepărteze din Fundației este legat de statutul său de fost funcționar al statului român. În acest sens, susține că reclamatul i-a comunicat următoarele "*știu că ai experiență în managementul de caz și că ai manageriat 150 de cazuri de probațiune, însă noi oferim aici calitate*".

Potrivit art. 20 alin 6 din OG nr. 137/2000, cu toate modificările ulterioare: **(6) Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte...."**

Având în vedere acest aspect, Colegiul director constată faptul că petenta nu vine cu nicio probă/dovadă care să susțină plângerea.

Petenta depune un singur înscris la dosar, un e-mail către directorul Fundației, din care reies următoarele: "*După ziua de ieri nu cred că este o idee bună să demisionez...(au urmat câteva detalii despre activitatea din 14.10.2020 care implica un beneficiar și de ceea le-am acoperit). Nu cred că e timpul să plec din Interbational Justice Mission în afară de situația în care dumneavoastră vreți să fac asta. Aveți ceva împotriva să mă consult cu Lisa despre această situație?"": *Putem vorbi despre asta mâine. Lisa nu are niciun cuvând de spus în această situație.*"*

Analizând mesajele în cauză, Colegiul director constată că nu există niciun indiciu care să conducă la prezumția reținută de petentă, respectiv presiunea pusă pe aceasta să demisioneze.

Mai mult, afirmația redată de petentă, conform căreia activitatea prestată la o instituție publică este mai puțin calitativă, nu este susținută de nicio probă. Faptul că petenta declară acest lucru, chiar și pe propria răspundere, nu poate fi considerată o probă în

sensul reținerii săvârșirii unei fapte de hărțuire morală la locul de muncă, și sancționată ca atare.

De asemenea, Colegiul director reține un schimb de mesaje de tip WhatsApp dintre petenta și o altă persoană : *“P: Mă obligă să demisionez. Ce să fac? ...”să vb cu aia. P: O să-l reclam după, dr imi dau demisia”*.

Chiar dacă petenta susține și în mesajul scris către cealaltă persoană că *“este obligată să demisioneze”*, Colegiul director constată că nici această afirmație nu este probată. Mai mult, chiar petenta scrie în mesaj...*”il reclam după, dar imi dau demisia...”*.

23. Colegiul director se raportează și la teza 2 a alin. 6 din art. 20, *“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”*.

Astfel, Colegiul director ia act de mesajul transmis de către petentă directorului în urma discuției din data de 8 octombrie, respectiv: *“Vă mulțumesc pentru cuvinte. Pentru mine, diferența între a superviza delincvenți și a lucra cu victimele a fost prea dificil de gestionat. Voi ajuta IJM cu tot ce pot în calitate de voluntar”*..

Din acest mesaj nu reiese faptul că reclamatul ar fi pus presiune pe petentă să demisioneze.

24. 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: 08.11.2021

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