**HOTĂRÂREA nr. 604**
**din 28.07.2021**

**Dosar nr:** 690/ 2020
**Petiţia nr:** 6050/ 01.10.2020
**Petent**:
**Reclamat:** Patriarhia Română

**Obiect**: petentul, inspector eparhial la Patriarhia Română, sesizează o posibilă faptă de discriminare la care a fost supus la locul de muncă, considerându-se discriminat de către șeful ierarhic superior care folosește diverse metode asupra lui la serviciu respectiv: discriminare directă, discriminare indirectă, instigare la discriminare și victimizare

**I. Numele, domiciliul sau reședința părţilor**
**Numele, domiciliul reședința sau sediul petentei**
1.
**Numele domiciliul reședința sau sediul părții reclamate**
2. Patriarhia Română – prin reprezentant legal, cu sediul în București, Sector..., Str. Maria Rosetti nr. 63 (R1)
3., cu adresa de comunicare a actelor de procedură la Patriarhia Română cu sediul în București, Sector 2, Str. Maria Rosetti nr. 63 (R2).

**II. Procedura de citare**
4. În temeiul art. 20, alin. 4 din OG nr.137/2000R privind prevenirea şi sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările şi completările ulterioare, Consiliul Naţional pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părţilor.
5. Prin adresa nr. 6050/05.11.2020 a fost citat petentul iar prin adresele nr. 7049/05.11.2020 au fost citate părțile reclamate, părțile fiind înștiințate de faptul că, având în vedere situația evoluției epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-Cov2, acestea 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


Piața Valter Mărăcineanu 1-3, sector 1, București
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85
E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro

având un termen de comunicare a modalității asupra căreia decid în legătură cu audierea părților conform procedurii comunicate în adresă (filele 8-11 la dosar).

6. Partea reclamată R1 a depus un punct de vedere înregistrat cu nr. 7774/04.12.2020 (filele 11-16 la dosar).

7. Prin adresa nr. 660/ 28.01.2021 au fost comunicate înscrisurile transmise la dosar, respectiv punctul de vedere transmis de partea reclamată R1 a fost comunicat către petent (fila 28 la dosar).

8. Petentul a depus la dosar alte documente și un punct de vedere și și-a exprimat acordul cu privire la soluționarea în lipsă (comunicare prin email la data de 26.11.2020).

9. Petentul a depus la dosar alte documente în completarea petiției (comunicare prin email la data de 24.02.2021).

10. Prin adresa nr. 660/ 28.01.2021 au fost comunicate înscrisurile transmise la dosar, respectiv completarea la petiție a fost comunicată părților reclamate (filele 71-72 la dosar).

11. Prin adresa nr. 1621/02.03.2021 partea reclamată R1 a comunicat la dosar punctul de vedere referitor la completarea petiției (filele nr. 115-118 la dosar).

12. Prin adresa nr. 660/ 28.01.2021 au fost comunicate înscrisurile transmise la dosar, respectiv punctul de vedere transmis de partea reclamată R1 a fost comunicat către petent (fila 119 la dosar).

13. Petentul a depus la dosar concluzii scrise referitoare la cele două puncte de vedere ale părții reclamate (comunicare prin email la data de 08.04.2021).

14. Procedură legal îndeplinită.

## III. Susţinerile părţilor conform obiectului dosarului

### Susţinerile petentului

15. Prin adresa înregistrată cu nr. 6050 din data de 01.10.2020, petentul sesizează Consiliul cu privire la faptul că se consideră discriminat la locul de muncă.

16. În fapt, petentul, arată următoarele:

16.1. Este salariat în cadrul Patriarhiei Române, sectorul patrimoniu religios și consideră că, de 5 ani, începând cu anul 2015, șeful ierarhic aflat în funcţia de consilier patriarhal, în cadrul aceluiaşi sector de activitate, foloseşte metode prin care îl discriminează în mai multe feluri, pentru faptul că:

- este de sex masculin, șeful ierarhic considerând că orice persoană de sex masculin îi este contracandidat pe funcţia pe care o ocupă temporar conform celor enunţate de art. 5 din Legea nr. 53/2003 precum şi de Legea nr. 202/2002, art. I.
- este tatăl unui copil, șeful ierarhic dorind să aibă în subordine doar femei sau fete fără copii, acesta nefiind căsătorit.
- petentul are studii superioare şi profesionale cu mult deasupra șefului ierarhic, singurele persoane agreate fiind doar cele cu un nivel similar de educaţie cu al șefului ierarhic.

16.2 În urma prezentării faptelor şi a motivelor, petentul consideră următoarele în ceea ce privește:

- *Discriminarea directă*


Piața Valter Mărăcineanu 1-3, sector 1, București
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85
E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro

* petentul nu este invitat la nicio manifestare organizată de Patriarhia Română (concerte, vizite, lansări, manifestări culturale), încălcându-se prin aceasta, în mod repetat prevederile OG nr. 137/2000.

* petentul nu mai este invitat la organizarea de muzee şi colecţii bisericeşti iar partea reclamată și-a însușit proiectele colegilor și ale petentului și nu doreşte ca partea să aibă vreun contact cu cineva care ar putea comunica cu părintele patriarh .

* petentul nu este invitat la comisiile de pictură bisericească care se organizează în cadrul sectorului Patrimoniu Religios.

* petentul nu este lăsat să participe la sesiuni şi conferinţe, la care acesta este invitat conform Regulamentului de ordine interioară al Patriarhiei Române Art. 401 it (i).

*petentului nu i se acordă gradaţia de vechime în muncă ca şi celorlalţi colegi, venitul fiindu-i astfel redus cu 25% deoarece, odată cu introducerea Legii nr. 157/2017, legea salarizării, sporul de vechime i-a fost retras abuziv fără a fi informat. Având în vedere faptul că doar petentului i s-a oprit acest spor, acesta a făcut atenţionări la serviciile economic, personal şi juridic.

* partea reclamată modifică rapoartele de activitate lunare atât ale petentului cât şi ale altor colegi care au fost determinaţi în felul acesta să plece către un alt loc de muncă, la alte instituţii.

*petentului i-au fost înscenate tot felul de situaţii pentru a i se face referate şi plângeri ce au fost înaintate mai apoi superiorilor spre a fi sancţionat (ex: o notificare dată fără să fie motivată, pe data de 12.05.2020 şi una de pe 18.05.2020 în care sacţionarea petentului era deja era pregătită fără nici un motiv obiectiv, aducându-i-se acuzaţii nişte generalităţi şi neexistând nici un prejudiciu, de niciun fel, pentru a cărei rezolvare petentul s-a adresat şi Tribunalului Bucureşti).

*- Discriminare indirectă*

* partea reclamată nu procură materialele necesare desfăşurării activităţii iar când comanda de materiale este făcută de petent, acesta ameninţă furnizorul că nu plăteşte factura încălcând art. 19 din Legea nr. 202/2002.

* persoanele favorizate au program şi statut special. Copilul petentului nu primeşte cadourile care revin şi celorlalţi copii ai angajaţilor Patriarhiei Române, pentru toate aceste nemulţumiri şi şicane, petentul adresându-se în numeroase rânduri organelor ierarhice superioare conform Legii nr. 552 /2004, art7 (1).

* în cadrul sectorului Patrimoniu religios există un compartiment numit Comisia de pictură bisericească unde, ca de altfel în tot sectorul, sunt angajate doar femei, multe dintre ele fără studii de specialitate în domeniu.

* petentul este singurul angajat din cadrul sectorului patrimoniu religios căruia i se opreşte în mod abuziv gradaţia de vechime.

*- Instigarea la discriminare*

* Colegelor petentului le este interzis să vorbească cu el, acţiunile şi activităţile lor trebuind să se desfăşoare independent de activitatea acestuia, eventual în alte locaţii.

* Petentul este tot timpul subestimat înaintea superiorilor, nu este lăsat să aibă contacte şi relaţii de serviciu cu ceilalţi angajaţi ai Patriarhiei Române.

*- Victimizarea*


Piața Valter Mărăcineanu 1-3, sector 1, București
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85
E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro

* Petentul consideră că în urma acestei sesizări va atrage consecinţe negative asupra lui ca şi în cazul acţiunilor formulate către instanţa de judecată, în urma cărora a fost concediat.

17. În concluzie, petentul consideră este discriminat la locul de muncă și solicită în aplicarea art.2 lit.k din Hotărârea nr. 1.194/ 2001 să se dispună în consecință.

18. În completarea la petiție, se arată următoarele:

18.1 Pentru sesizarea făcută cu privire la neacordarea gradaţiei de vechime la salariu, fapt care se aplică doar asupra petentului, în acest moment figurează un proces pe rolul Tribunalului Bucureşti, înregistrat cu nr. 15763/3/2020, urmând ca în urma unei expertize contabile externe să fîe emisă o hotărâre referitoare la suma de bani cu care acesta a fost prejudiciat începând cu luna august a anului 2017 şi până în prezent.

18.2 Printr-o notă internă petentul era obligat să execute presupuse sarcini de serviciu şi anume intervenţii pe suport lemn (respectiv tron arhieresc) activitate pentru care nu avea niciun fel de competenţă profesională, acesta fiind de formaţie expert restaurare-conservare carte veche piele- pergament, iar nu lemn.

18.3 Consilierul patriarhal a refuzat să doteze laboratorul de restaurare carte veche piele-pergament şi să îi ofere petentului cele necesare desfăşurării activităţii profesionale în bune condiţiuni, creând în schimb toate premisele pentru instaurarea unui sindrom *,,Boreout"* în psihicul subsemnatului, timp în care întocmea în mod independent, într-o manieră lipsită de orice urmă de transparenţă, tot felul de procese verbale de constatare pe care le prezenta superiorilor ierarhici, aducându-i petentului tot felul de acuzaţii defăimătoare, acţiuni subversive întreprinse la adresa petentului ce au condus la concedierea acestuia.

18.4. De asemenea, petentul aduce la cunoştinţă un alt element de discriminare la care a fost supus cu ocazia concedierii din funcţia de inspector eparhial la Sectorul cultură şi patrimoniu religios din cadrul administraţiei patriarhale a Bisercii Ortodoxe Române, considerând un element de discriminare actul prin care colega lui de laborator deşi nu avea nici studiile de profil şi nici experienţa profesională la nivelul acestuia în domeniul restaurării patrimoniului religios, a fost mutată într-o instituţie înfrăţită cu administraţia patriarhală, iar pentru el nu se găseşte un loc de muncă conform pregătirii lui.

18.5 Petentul arată că de-a lungul timpului petrecut în cadrul acestui angajator, a avut parte de numeroase episoade în care a fost discriminat, deoarece colega lui de laborator împreună cu alte persoane de gen feminin, au realizat tot felul de scenarii şi acuzaţii la adresa lui, făcând acestea sub forma unor procese verbale de constatare întocmite de cele mai multe ori în biroul consilierului patriarhal, procese care nu se susţin în realitate prin dovezi, petentul fiind nevoit să apeleze la organele judecătorești pentru a lua cunoştinţă de conţinutul acestora.

19. In dovedirea celor afirmate petentul a atasat la dosar următoarele documente: corespondența cu partea reclamată, procese verbale de predare-primire, procese-verbale de constatare, fișe de salariu (filele 39-70 la dosar).

19.1. Prin completarea la petiție depusă în data de 24.02.2021, în ceea ce privește faptul că partea reclamată nu a fost informată și nu are cunoştinţă de presupusele faptele de acest fel deoarece petentul nu le-a sesizat, se arată că se înceară a se ascunde faptele angajaților, perioada de discriminare a petentului fiind toată perioada cât acesta a fost angajat al patriarhiei și până la concedierea sa în mod abuziv.


Piața Valter Mărăcineanu 1-3, sector 1, București
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85
E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro

19. 2 Referitor la faptul că petentului nu i se acordă garanţia de vechime de 25%, se arată că timp de trei ani acesta a fost singurul căruia i se oprea vechimea, angajatorul denaturând adevărul prin faptul că i s-a introdus salariul minim in salariu de bază, petentul nesemnând de luare la cunoștință.

19.3 Petentul consideră că a fot concediat abuziv pentru faptul că a căutat răspunsuri în instanță la conflictul cu angajatorul, intenția lor fiind de a-l elibera din funcția ocupată și de a păstra o femeie deoarece aceasta era mai maleabilă.

20. In dovedirea celor afirmate petentul a atasat la dosar următoarele documente: corespondența cu partea reclamată, raport Revisal pe salariat, hotararea nr.1/2017, procese-verbale, liste, corespondența prin email cu angajatorul, cu departamentele de lucru și cu colegii petentului (filele 73-114 la dosar).

21. Prin adresa nr. 2694/08.04.2021, petentul a depus concluzii scrise prin care arată următoarele:

21.1 Partea reclamată foloseşte metode prin care l-a discriminat atât direct cât şi indirect transformându-l într-o ţintă și dorind insistent îndepărtarea lui, realizând-o abuziv prin concedierea acestuia.

- cu privire la gradaţia de vechime, fiind un caz aflat pe rolul Tribunalului Bucureşti, se arată că aceasta gradaţie i-a fost oprită numai lui iar partea reclamtă nu prezintă vrun act doveditor. În fapt, în data de 6 ian 2017 a fost emisă hotărârea nr 1 prin care salariul minim a fost introdus în salariu de bază, deci evident salariu a crescut, dar tot cu aceasta ocazie doar petentului i-a fost oprită gradaţia de vechime, fiind discriminat.

- în plan intern, personalului clerical care obţinea venituri şi de la biserica unde slujeau şi de la administraţia patriarhală, a fost emisă o hotărâre prin care gradaţia de vechime se oprea doar pentru veniturile ce proveneau de la administraţie şi se dădea doar de la biserica unde slujea, însă petentul nu făcea parte din personalul clerical. Acel act adiţional nu i-a fost înmânat petentului la vremea cuvenită conform art 17 din Codul muncii ci la solicitarea lui in luna iulie 2020, când a cerut prin email deoarece administraţia patriarhală nu a dat acele documente până atunci, ci doar la insistenţele petentului în luna iulie 2020.

- șeful ierarhic a urmărit tot timpul denigrarea petentului prin modificarea rapoartelor de activitate și prin constatări şi păreri personale.

- partea reclamată face referire la acele procese verbale despre care petentul a spus că au fost încheiate netransparent recunoscând totodată că au fost folosite ca probe pentru a fi sancţionat, ceea ce înseamnăă că intenţionau să îl sancţioneze şi astfel au întocmit un scenariu fictiv, defăimător şi discriminator formând din acele procese verbale baza procesului verbal de sancţionare a petentului. Se precizează faptul că petentul a fost sancţionat pe nedrept şi de abia când acesta a ajuns in instanţă i-au fost prezentate şi procesele verbale.

- petentul arată că a fost discriminat în mod direct prin reţinerea abuzivă a gradaţiei de vechime in valoare de 25%, sancţionarea fără temei cu alţi 10%, fără a avea nicio mustrare sau avertisment anterior, că dintre toţi copii angajaţilor doar copilul acestuia nu primea cadouri cu ocazia sărbătorilor, iar perfecţionarea petentului era făcută pe cont propriu, la fel si participarea acestuia la sesiuni ştiinţifice când era obligat sa își ia zile din concediu pentru a participa

- începând cu 2017 nu a mai existat postul de "inspector eparhial" iar postul de "inspector eparhial responsabil cu cartea" la care se face mereu referire este tot pentru


Piața Valter Mărăcineanu 1-3, sector 1, București
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85
E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro

ca petentul să fie umilit în sensul că o parte din titulatura pe care o deţine postul este din 2017 de inspector culte iar titulatura lui este de expert - bunuri arheologice şi istorico-documentare: carte veche românească, manuscrise și expert - restaurare conservare carte veche piele pergament titulatură care completa perfect sectorul patrimoniu al Patriarhiei Române şi respecta prevederile Statutului BOR, art 32 alin 10.

21.2 Petentul consideră că toate acestea sunt fapte pentru care se susţin acuzaţiile de discriminare directă, discriminare pe bază de sex, victimizare şi discriminare indirectă efectuată in perioada 2015-2020 de consilierul patriarhal şi susţinută îndeaproape de alți doi consilieri patriarhali, motiv pentru care se solicită aplicarea legii pentru faptele prezentate şi dovedite referitoare la discriminare.

22. În dovedirea celor afirmate petentul a atasat la dosar următoarele documente: corespondența cu partea reclamată, formulare de înscriere programe de formare profesională, hotararea nr.1/2017, adeverințe, liste, corepondența cu angajatorul, (filele 128-144la dosar).

**Susţinerile părţii reclamate**

23. Prin adresa înregistrată cu nr. 7774/04.12.2020 (filele 11-16 la dosar) partea reclamată depune un punct de vedere asupra sesizării petentului prin care arată următoarele:

23.1 Partea reclamată arată că nu are cunoştinţă despre presupuse fapte de acest fel, deoarece petentul nu i le-a sesizat și faţă de prevederile art. 20 alin. 1) din OG nr. 137/2000, conform cărora „persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârşirii faptei, sau de la data la care putea să ia cunoştinţă de săvârşirea ei", se solicită Consiliului să-i pună în vedere petentului să arate perioada în care a fost săvârşită fiecare presupusă faptă de discriminare reclamată, astfel încât Consiliul să poată aprecia dacă reclamantul mai este în termen să sesizeze Consiliul.

23.2. Se arată că invocând trei ipotetice cauze de discriminare, petentul îşi grupează susţinerile pe 4 categorii, sub următoarele titulaturi:

A. *Discriminare directă:*

* Petentul se consideră discriminat pe motiv că nu este invitat la vreo manifestare organizată de Patriarhia Română (concerte, vizite, lansări, manifestări culturale) fără a arăta un exemplu concret în acest sens sau motivele pentru care consideră discriminare absenţa unei astfel de invitaţii.

* Petentul susţine că nu este invitat la organizarea de muzee şi colecţii bisericeşti, afirmând că superiorul său ierarhic şi-a însuşit proiectele colegilor, printre care se numără şi petentul. Nici această afirmaţie nu este susţinută cu un exemplu concret, iar partea reclamată nu are cunoştinţă de atare situaţii.

* Petentul arată că nu este invitat la comisiile de pictură bisericească care se organizează în cadrul sectorului patrimoniu religios, fără a prezenta un exemplu concret în acest sens şi nici temeiul unei astfel de pretenţii.

* Nici susţinerea petentului conform căreia nu a fost lăsat să participe la sesiuni şi conferinţe la care a fost invitat nu se bazează pe un exemplu concret. Acesta nu prezintă vreo invitaţie la o sesiune sau conferinţă la care partea reclamată i-ar fi interzis să participe.


Piața Valter Mărăcineanu 1-3, sector 1, București
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85
E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro

* Petentul afirmă şi faptul că nu i se acordă gradaţia de vechime în muncă, reducându-i-se astfel venitul cu 25%.

23.3 Partea reclamată arată că petentul s-a angajat la Patriarhia Română din data de 1 ianuarie 2009, potrivit contractului individual de muncă, cu normă întreagă de 8 ore/zi, încheiat pe durată nedeterminată, înregistrat în registrul general de evidenţă al salariaţilor cu data de 01.01.2009. Pe parcursul timpului, acest contract a suferit mai multe modificări iar una dintre aceste modificări a vizat includerea în salariul de bază a sporului pentru vechime în muncă. Astfel, potrivit actului adiţional din 01.02.2017, prin acordul ambelor părţi, salariul lunar brut al reclamantului a crescut la 2.810 lei (de la 2.307 lei, valoarea majorată a salariului la 01.01.2017, potrivit actului adiţional), iar sporul pentru vechimea în muncă a fost introdus în salariul de bază.

23.4 Potrivit art. 160 din Codul muncii (*„Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizaţiile, sporurile, precum şi alte adaosuri”),* sporul de vechime în muncă nu este un drept al angajatului consacrat de lege, ci este un spor facultativ. Prin semnarea actului adiţional din 01.02.2017, petentul şi-a exprimat acordul pentru includerea sporului de vechime în salariu de bază, prin majorarea acestuia. Totodată, se învederează faptul că, în raport de semnarea actului adiţional din 01.02.2017, prin care sporul de vechime a fost inclus în salariul de bază al petentului, susţinerea acestuia privind sporul de vechime este tardivă în raport de prevederile art. 20 alin. 1) din OG nr. 137/2000. Se arată că, referitor la acest aspect, petentul a formulat şi o cerere în instanţă ce formează obiectul dosarului nr. 15762/3/2020, aflat pe rolul Tribunalului Bucureşti.

23.5 În ceea ce privește susținerea petentului referindu-se la faptul că superiorul său ierarhic modifică rapoartele de activitate lunare, atât ale petentului, cât şi altor colegi care au fost determinaţi să plece la un alt loc de muncă, partea reclamată precizează că nu cunoaşte asemenea situaţii, deoarece reclamantul nu a adus la cunoştinţa angajatorului astfel de fapte.

23.6 Cu privire la susţinerea petentului formulată sub titulatura de discriminare directă, ce constă în afirmaţia acestuia că superiorul său ierarhic i-a formulat plângeri şi referate cu scopul de a fi sancţionat nejustificat, partea reclamată arată că prin Decizia nr. 45/29.05.2020 emisă de angajator, petentul a fost sancţionat disciplinar prin reducerea cu 10% a salariului pentru o perioadă de 3 luni, în conformitate cu prevederile art. 248 alin. 1 lit. c) din Codul muncii şi ale art. 71 alin. 1 lit. b) din Regulamentul intern, pentru săvârşirea următoarele abateri disciplinare:

- instalarea şi utilizarea ilegală în cadrul laboratorului de restaurare-conservare carte veche şi pergament din cadrul Sectorului cultură şi patrimoniu religios a unui sistem de supraveghere audio-video (faptă constatată în data de 12.05.2020, cu ocazia inventarului realizat în spaţiul laboratorului;

-refuzul de a da curs notificării conducerii Sectorului cultură şi patrimoniu religios de a dezinstala sistemul de supraveghere, atitudine sfidătoare şi lipsă de respect faţă de superiorul ierarhic şi faţă de colegi constând în ruperea şi aruncarea notificării scrise, lipirea pe capacul de la toaleta laboratorului a celui de-al doilea exemplar al notificării (după ce a fost dezlipit de pe uşa biroului); filmarea cu telefonul a operaţiunii de inventariere şi de igienizare a laboratorului, în data de 14.05.2020, refuzul de a participa la această operaţiune, adresarea de ameninţări fizice şi verbale, fapte ce contravin

obligaţiilor personalului şi a regulilor de disciplină a muncii stipulate în art. 40 lit. b), lit. d) şi lit. h), în art.70 lit. f, lit. h) şi lit. o) din Regulamentul Intern al Patriarhiei Române, precum şi dispoziţiilor Legii nr. 190/18 iulie 2018 şi ale Regulamentului (UE) 2016/679 al Parlamentului European şi al Consiliului din 27 aprilie 2016 (Regulamentul general privind protecţia datelor).

Decizia nr. 45/29.05.2020 a fost contestată de petent la Tribunalul Bucureşti, făcând obiectul dosarului nr. 15765/3/2020 iar prin sentinţa civilă nr. 6059/09.11.2020, instanţa a respins cererea de chemare în judecată ca neîntemeiată, apreciind ca legală şi temeinică decizia de sancţionare emisă de angajator.

B. *Discriminare indirectă:*

23.7 Petentul susţine, fără a prezenta un exemplu concret în acest sens, că superiorul său ierarhic nu procură materialele necesare desfăşurării activităţii, iar când comanda de materiale este făcută de petent, consilierul patriarhal coordonator ameninţă furnizorul că nu plăteşte factura, încălcând art. 19 din Legea nr. 202/2002[1], din textul de lege indicat de petent fiind făcută referire la discriminarea prin publicitate, ceea ce nu este cazul în prezenta speţă. Prin urmare, în opinia părții reclamate această normă nu poate fi încălcată de vreme ce nici măcar nu este incidentă în cauză. Totodată, se arată că petentul nu avea calitatea de a face comenzi, în numele angajatorului, către diverşi furnizori pentru procurarea de materiale necesare laboratorului de restaurare carte veche, piele şi pergament.

23.8 De asemenea, se arată că petentul nu s-a plâns niciodată angajatorului de faptul că nu are materialele necesare desfăşurării activităţii sale profesionale. Din procesul-verbal de predare-primire, încheiat în data de 10.11.2020 la suspendarea activităţii Laboratorului de restaurare carte veche, piele şi pergament se poate observa că laboratorul avea asigurate materialele necesare desfăşurării activităţii de restaurare.

23.9 În ceea ce priveşte afirmaţia petentului potrivit căreia copilul său nu primeşte cadourile care revin şi celorlalţi copii ai angajaţilor Patriarhiei Române, se precizează că prin sentinţa civilă nr. 1884/09.05.2005 pronunţată de Judecătoria Piteşti în dosarul nr. 1117/2005, având ca obiect divorţ cu copii, petentul a fost obligat la plata pensiei de întreţinere în favoarea fiului său minor, începând cu data pronunţării sentinţei, 09.05.2005, şi până la vârsta majoratului, copilul fiind încredinţat spre creştere mamei sale. Potrivit considerentelor sentinţei civile nr. 3806/2013 pronunţată de Judecătoria Piteşti în dosarul nr. 10500/280/2010, „în cauză s-a emis o ordonanţă de înfiinţare a popririi către Muzeul Judeţean Argeş, locul de muncă al debitorului de la momentul pronunţării sentinţei civile nr. 1884/2005”.

Urmare a desfacerii căsătoriei prin divorţ, minorul a fost încredinţat spre creştere mamei sale iar petentul fost obligat la plata pensiei alimentare. Pentru că nu şi-a îndeplinit de bunăvoie această obligaţie, veniturile i-au fost poprite, iar angajatorul actual a devenit terţ poprit, în accepțiunea părții reclamate, de vreme ce copilul nu i-a fost încredinţat spre creştere petentului, iar mama copilului nu este angajata a acestei

[1] („/) Publicitatea care prejudiciază după criteriul de sex respectul pentru demnitatea umană, aducând atingere imaginii unei persoane în viaţa publică şi/sau particulară, precum şi a unor grupuri de persoane este interzisă. 2) Este interzisă utilizarea în publicitate a situaţiilor în care persoanele, indiferent de apartenenţa la un sex, sunt prezentate în atitudini degradante, umilitoare şi cu caracter pornografic. 3) Firmele de publicitate au obligaţia de a cunoaşte şi de a respecta principiul egalităţii de şanse şi de tratament, precum şi de a nu utiliza stereotipurile de gen în producţiile publicitare”).


Piața Valter Mărăcineanu 1-3, sector 1, București
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85
E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro

instituții, petentul nu este îndreptăţit să reclame faptul că propriul copil nu primeşte cadouri oferite de angajator pentru copiii angajatorilor.

23.10 Din afirmaţia petentului potrivit căreia în cadrul compartimentului Comisia de pictură bisericească, ca de altfel în tot sectorul sunt angajate doar femei, multe dintre ele fără studii de specialitate, nu se poate reţine vreo faptă de discriminare. Nimeni nu se poate considera discriminat de prezenţa majoritară a femeilor într-un colectiv ci dimpotrivă, o astfel de gândire poate reflacta un anumit grad de misoginism.

23.11 Cu privire la afirmaţia petentului că este singurul angajat din cadrul Sectorului patrimoniu religios căruia i se opreşte abuziv gradaţia de vechime, se arată că aceasta este nefondată deoarece prin semnarea actului additional la contractual individual de muncă, petentul şi-a exprimat acordul pentru includerea sporului de vechime în salariul de bază.

*C. Instigarea la discriminare:*

23.12 Cu privire la susţinerile petentului privind faptul că le este interzis colegelor să vorbească cu el, acţiunile şi activităţile lor trebuind să se desfăşoare independent de activitatea acestuia, eventual în alte locaţii, că este tot timpul subestimat înaintea superiorilor, că nu este lăsat să aibe contacte şi relaţii de serviciu cu ceilalţi angajaţi ai Patriarhiei Române”, partea reclamată arată că în sprijinul acestor afirmaţii generice, reclamantul nu prezintă vreun exemplu concret, în raport de care să poată formula apărări. Până în prezent, petentul nu s-a plâns angajatorului de aceste situaţii pentru care sesizează CNCD.

*D. Victimizarea:*

23.13 Partea reclamată arată că presupunerea nejustificată a petentului care își exprimă convingerea că demersul său către Consiliu va fi urmat de consecinţe negative, ca şi în cazul acţiunilor formulate către instanţa de judecată, în urma cărora a fost concediat, nu constituie discriminare. Petentul a fost concediat prin Decizia nr. 99/2020, pentru cauze obiective, respectiv desfiinţarea postului pe care îl ocupă, de inspector eparhial cu atribuţii de restaurator carte în cadrul sectorului cultură şi patrimoniu religios. Postul ocupat a fost desfiinţat din cauza desfiinţării Laboratorului de restaurare carte veche, piele şi pergament al Patriarhiei Române, măsură ce a fost luată după adoptarea Ordinului nr. 3156/07.09.2020 prin care Ministerul Culturii a dispus suspendarea autorizaţiei de funcţionare a laboratorului, precum şi din considerente economice, ordin de a fost emis, de altfel, şi urmare a demersurilor întreprinse de reclamant în acest sens.

24. În concluzie, având în vedere cele expuse anterior, partea reclamată apreciază că nu există discriminare, aşa cum este definită aceasta de reglementările OG nr. 137/2000, iar pentru motivele arătate mai sus solicită să se constate că faptele sesizate nu reprezintă discriminare şi astfel să fie clasată sesizarea.

25. Partea reclamată a ataşat la dosar următoarele documente în susținerea celor prezentate în punctul său de vedere: contractul individual de muncă și actele aditionale la acesta, decizia nr. 45/29.05.2020, extras de pe portalul instanţelor judecătoreşti cu soluţia din dosarul nr. 15765/3/2020, Decizia nr. 99/2020, Ordinul nr. 3156/07.09.2020, proces-verbal de predare primire din data de 10.11.2020.

26. Prin adresa nr. 1621/02.03.2021, partea reclamată a comunicat note scrise prin care, în legătură cu completările aduse petiției, face următoarele precizări:


Piața Valter Mărăcineanu 1-3, sector 1, București
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85
E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro

• în legătură cu pretinsa neacordare a gradaţiei de vechime la salariu, însăşi petentul arată că există un litigiu la Tribunalul Bucureşti - dosar nr. 15763/3/2020, acesta adresându-se Tribunalului Bucureşti cu o cerere de chemare în judecată, solicitând plata sporului de vechime, începând cu luna august 2017 şi până la data introducerii acţiunii (02.07.2020). Petentul, prin semnarea actului adiţional nr. din 01.02.2017, şi-a exprimat acordul pentru includerea sporului de vechime în salariu de bază, prin majorarea acestuia, iar susţinerea petentului privind sporul de vechime este tardivă în raport de prevederile art. 20 alin. 1) din OG nr. 137/2000.

- în legătură cu nota internă nr.92/04.08.2016, prin care petentul susţine că a fost obligat să execute presupuse sarcini de serviciu constând în intervenţii pe suport de lemn, pentru care nu avea niciun fel de competenţă profesională, partea reclamată invocă decăderea petentului din dreptul de a sesiza Consiliul deoarece nota internă la care face referire petentul este din august 2016, cu patru ani înainte de sesizarea Consiliului.
- cu privire la afirmațiile petentului cum că i s-a refuzat să fie dotat laboratorul de restaurare carte veche piele-pergament şi să i se ofere petentului cele necesare desfăşurării activităţuii prefesionale în bune condiţii, se arată că angajatorul nu a primit sesizări în acest sens de la petent pe perioada în care acesta a fost angajat și, prin urmare, angajatorul nu are cunoştinţă de situaţii în care consilierul patriarhal coordonator să fi refuzat să îi ofere petentului materialele necesare realizării lucrărilor de restaurare în care acesta era angrenat.
- Referitor la procesele-verbale de constatare pretins a fi încheiate în mod netransparent, arătăm că acestea au fost întocmite pentru constatarea unor situaţii de fapt, iar parte din ele au fost folosite ca probe la emiterea deciziei de sancţionare disciplinară a petentului nr.45/29.05.2020 şi în dosarul nr. 15765/3/2020 soluţionat de Tribunalul Bucureşti prin sentinţa 6059/ 09.11.2020, în sensul respingerii contestaţiei.
- În legătură cu alegaţiile petentului conform cărora a fost discriminat cu ocazia concedierii, pe motiv că un angajat din cadrul Laboratorului a fost mutat într-o instituţie înfrăţită cu Patriarhia Română, se precizează că prin hotărârea Permanenţei Consiliului Naţional Bisericesc din data de 17.09.2020 s-a aprobat încetarea activităţii Laboratorului de restaurare carte veche, piele şi pergament al Patriarhiei Române. Această măsură a fost luată după adoptarea Ordinului nr.3156/07.09.2020, prin care Ministerul Culturii a dispus suspendarea autorizaţiei de funcţionare a laboratorului, precum şi din considerente de ordin economic. Urmare desfiinţării laboratorului, ambele posturi de restauratori au fost desfiinţate, atât cel ocupat de către petent, cât şi cel ocupat de o colegă a acestuia, angajatorul nefiind responsabil de parcursul profesional al doamnei după încetarea raporturilor de muncă cu aceasta.

27. În concluzie, partea reclamată apreciază că nu există discriminare, aşa cum aceasta este definită aceasta de reglementările OG nr. 137/2000, și solicită clasarea sesizării așa cum aceasta a fost completată.

**IV. Motivele de fapt şi de drept**

**<u>Cadrul legal aplicabil. Drept național și internațional aplicabil/ jurisprudența</u>**


Piața Valter Mărăcineanu 1-3, sector 1, București
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85
E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro

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 egalităţii implică un tratament egal pentru toţi cetăţenii aflaţi în situaţii egale”.*

Totodată, Curtea Constituțională a reținut că *„principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:*

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

- la ***situaţii diferite****, tratamentul juridic nu poate fi decât* ***diferit****. Egalitatea părţilor nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferenţiat”*.

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 existenţa discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele **condiţii**:

- 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**

28. **În fapt,** se reţine că, prin petiţia formulată şi trimisă spre soluţionare Consiliului Naţional pentru Combaterea Discriminării, acesta este sesizat cu privire la săvârşirea unei potenţiale fapte de discriminare la care petentul a fost supus la locul de muncă, considerându-se discriminat de către șeful ierarhic superior care folosește diverse metode asupra lui la serviciu, petentul motivând că a fost supus unor situații de discriminare și victimizare.

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.

29. **În drept,** Colegiul director se raportează la actul normativ care reglementează prevenirea şi combaterea tuturor formelor de discriminare, precum şi atribuţiile şi


Piața Valter Mărăcineanu 1-3, sector 1, București
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85
E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro

domeniul de activitate al Consiliului Naţional pentru Combaterea Discriminării. Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiţiei este de natură să cadă sub incidenţa prevederilor OG nr.137/2000, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

30**.** În considerarea incidenţei obiectului petiţiei la câmpul de aplicare al OG nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că jurisdicţia exercitată de CNCD este administrativ – jurisdicţională ce presupune o procedură specială, care se bazează pe principiul independenţei organului care emite actul faţă de părţile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialităţii şi al dreptului la apărare.

31. **Pe fond**, Colegiul director analizează, în strânsă legătură, în ce măsură obiectul unei petiţii întruneşte, în primă instanţă, elementele art. 2 al OG nr.137/2000, cuprins în Capitolul I Principii şi definiţii al Ordonanţei şi, subsecvent, elementele faptelor prevăzute şi sancţionate contravenţional în Capitolul II Dispoziţii Speciale, Secţiunea I-VI din Ordonanţă. În măsura în care se reţine întrunirea elementelor discriminării, aşa cum este definită în art. 2, comportamentul în speţă atrage răspunderea contravenţională, după caz, în condiţiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenţionale prevăzute şi sancţionate de către OG nr. 137/2000, republicată.

32**.** Potrivit art. 2, alin. (1) din OG nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, "*prin discriminare se înţelege orice deosebire, excludere, restrictie sau preferinţă, pe bază de rasă, naţionalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenenţă la o categorie defavorizată, precum şi orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării, în condiţii de egalitate, a drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social şi cultural sau în orice alte domenii ale vieţii publice*".

33. Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în OG nr.137/2000, Colegiul director precizează că în situaţia persoanelor tratate diferit, tratamentul în speţă este datorat apartenenţei 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, naţionalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenenţa la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Condiţia criteriului, ca motiv determinant, trebuie interpretată în sensul existenţei ca circumstanţă concretizată, materializată şi care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, şi care, în situaţia inexistenţei, nu ar determina săvârşirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferenţa de tratament este determinată de existenţa unui criteriu, ceea ce presupune o legatură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat şi criteriul interzis de lege, invocat în situaţia persoanei care se consideră discriminată.

34. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petent se întrunesc condiţiile pentru existenţa unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiţii:


Piața Valter Mărăcineanu 1-3, sector 1, București
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85
E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro

a) existenţa unui tratament diferenţiat a unor situaţii analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situaţii diferite, necomparabile;

b) existenţa unui criteriu de discriminare conform. art. 2, alin. 1 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;

c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării, în condiţii de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;

d) tratamentul diferenţiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate şi necesare.

Astfel, se poate considera discriminare:

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

35**.** Reţinând, în coroborare cu aceste aspecte, definiţia discriminării astfel cum este reglementată de articolul 2, alin.1 din OG nr.137/2000 cu modificările şi completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din OG nr. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 *deosebirea, excluderea, restricţia sau preferinţa* trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de către art. 2, alin. 1 şi trebuie să se refere la persoane aflate în *situaţii comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenţei lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menţionat anterior. Subsecvent, tratamentul diferenţiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării, în condiţii de egalitate, a drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social şi cultural sau în orice alte domenii ale vieţii publice.

36. Curtea Europeană de Justiţie a arătat că în cazurile de discriminare, în situaţia în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situaţie de fapt care să permită prezumţia existenţei unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalităţii 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 menţionat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existenţa unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi şi 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).

37**.** Colegiul director este chemat să analizeze dacă în cazul semnalat de petent se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Sub aspectul incidenţei prevederilor art. 2 din OG nr. 137/2000, republicată, relativ la definiţia discriminării, Colegiul director precizează că în situaţia persoanelor tratate diferit, tratamentul în speţă este datorat apartenenţei lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2, alin.1 din OG nr.137/2000, republicată. Un aspect definitoriu al


Piața Valter Mărăcineanu 1-3, sector 1, București
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85
E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro

discriminării îl constituie faptul că diferenţa 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 circumstanţe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenţei 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 diferenţierii şi apartenenţa la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică şi individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiţia cuprinsă în art. 2 al OG nr. 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de", dispunând că prin discriminare se înţelege orice deosebire, excludere, restricţie sau preferinţă „pe bază de (...)". Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferenţiat) şi impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petent constituie un factor relevant sau determinant în acţiunea sau inacţiunea imputată părţii reclamate.

38. Colegiul director reţine că art.2 alin. (1) nu conţine o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece, criteriile expresis verbis enumerate de lege sunt completate cu sintagma *„sau orice alt criteriu"* ceea ce, practic oferă posibilitatea reţinerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârşirea unei fapte de discriminare.

39. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 din OG nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenţei sale, *ipso facto* şi constituind mobilul principal al actului sau faptului discriminatoriu. În situaţia inexistenţei, nu ar determina săvârşirea discriminării. Natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge din faptul că diferenţa de tratament este determinată de existenţa unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit indus şi criteriul interzis de lege.

40.Din analiza obiectului petiţiei, Colegiul director reține că petentul a invocat ca și criterii: sexul prin faptul că este de gen masculin, studiile superioare pe care le deține, precum și faptul că este tatăl unui copil. Colegiul director a analizat petiţia, având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, reținând criteriul de discriminare ca fiind cel invocat de petent.

41. Din analizarea înscrisurilor depuse la dosarul cauzei Colegiul director constată următoarele:

- Petentul a fost salariat în funcția de consilier patriarhal la sectorul patrimoniu religios din cadrul Patriarhiei Române, începând cu data de 1 ianuarie 2009, cu normă întreagă de 8 ore/zi, potrivit contractului individual de muncă încheiat pe durată nedeterminată.

- Proporția numărului de femei în cadrul instituției este mai mare decat cea a numărului de angajați bărbați.

- Petentul afirmă că nu a fost invitat la nicio manifestare organizată de Patriarhia Română (concerte, vizite, lansări, manifestări culturale) și nici la comisiile de pictură bisericească care se organizează în cadrul sectorului patrimoniu religios dar nu se


Piața Valter Mărăcineanu 1-3, sector 1, București
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85
E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro

susține un exemplu concret pentru care absența unei astfel de invitații se consideră discriminare.

- Petentul afirmă că nu a mai fost invitat la organizarea de muzee şi colecţii bisericeşti și nu a fost lăsat să participe la sesiuni şi conferinţe, la care acesta era invitat conform Regulamentului de ordine interioară al angajatorului, însă nu arată exemple concrete în acest sens prin prezentarea de invitații pentru care partea reclamată i-ar fi interzis să participle.

- Șeful ierarhic superior și-a însușit proiectele colegilor și ale petentului modificând rapoartele lunare și nu dorea ca petentul să aibă vreun contact cu cineva care ar putea comunica cu părintele patriarh, aspect ce nu a fost prezentat conducerii părții reclamate, faptele nefiind aduse la cunoștința angajatorului.

- Petentul a fost subestimat înaintea superiorilor și nu a fost lăsat să aibă contacte şi relaţii de serviciu cu ceilalţi angajaţi ai Patriarhiei Române, colegilor lui fiindu-le interzis să vorbească cu el, acţiunile şi activităţile lor trebuind să se desfăşoare independent de activitatea acestuia, eventual în alte locaţii, afirmaţii în sprijinul cărora petentul nu prezintă exemple concrete, aceste situații nefiind aduse la cunoștința angajatorului până la data prezentării lor la dosar.

- Petentul a fost obligat să execute presupuse sarcini de serviciu, activitate pentru care nu avea niciun fel de competenţă profesională, acesta fiind de formaţie expert restaurare-conservare carte veche piele-pergament și nu lemn însă nota internă la care se face referirie ca exemplu este din perioada august 2016.

- Petentului nu i se acordă gradaţia de vechime în muncă ca şi celorlalţi colegi, venitul fiindu-i astfel redus cu 25%, acesta făcând atenționări că sporul de vechime i-a fost retras abuziv fără ca el să fie informat, situație pentru care petentul a formulat şi o cerere în instanţă ce formează obiectul dosarului nr. 15762/3/2020, aflat pe rolul Tribunalului Bucureşti. Pe parcursul timpului, contractul de muncă a suferit mai multe modificări iar una dintre aceste modificări a vizat includerea în salariul de bază a sporului pentru vechime în muncă, salariul brut al petentului crescând la valoarea majorată potrivit actului adiţional din 01.02.2017 încheiat prin acordul ambelor părţi,

- Copilul petentului nu primeşte cadourile care revin şi celorlalţi copii ai angajaţilor Patriarhiei Române, petentul adresându-se în numeroase rânduri organelor ierarhice superioare conform Legii nr. 552 /2004, art.7 (1).

- Petentul a fost refuzat pentru dotarea laboratorului de restaurare carte veche piele-pergament şi nu i s-au oferit cele necesare desfăşurării activităţii profesionale în bune condiţii însă acesta nu s-a plâns niciodată angajatorului de faptul că nu are materialele necesare desfăşurării activităţii sale profesionale. Din procesul-verbal de predare-primire, încheiat la suspendarea activităţii laboratorului se confirmă faptul că laboratorul avea asigurate materialele necesare desfăşurării activităţii de restaurare.

- Comanda de materiale făcută de petent a fost respinsă pe motiv că petentul nu avea calitatea de a face comenzi către diverși furnizori în numele angajatorului pentru procurarea de materiale necesare laboratorului.

- Petentul a fost sancționat disciplinar prin reducerea cu 10% a salariului pentru o perioadă de 3 luni, în conformitate cu prevederile art. 248 alin. 1 lit. c) din Codul muncii şi ale art. 71 alin. 1 lit. b) din Regulamentul intern, pentru săvârşirea unor abateri disciplinare: instalarea şi utilizarea ilegală în cadrul laboratorului a unui sistem de

supraveghere audio-video - faptă constatată în data de 12.05.2020, refuzul de a da curs notificării conducerii de a dezinstala sistemul de supraveghere, atitudine sfidătoare şi lipsă de respect faţă de superiorul ierarhic şi faţă de colegi constând în ruperea şi aruncarea notificării scrise, lipirea pe capacul de la toaleta laboratorului a celui de-al doilea exemplar al notificării, filmarea cu telefonul a operaţiunii de inventariere şi de igienizare a laboratorului, refuzul de a participa la această operaţiune, adresarea de ameninţări fizice şi verbale, fapte ce contravin obligaţiilor personalului şi a regulilor de disciplină a muncii.

Decizia de sancționare a fost contestată de petent la Tribunalul Bucureşti, făcând obiectul dosarului nr. 15765/3/2020 iar prin sentinţa civilă nr. 6059/09.11.2020, instanţa a respins cererea de chemare în judecată ca neîntemeiată, apreciind ca legală şi temeinică decizia de sancţionare emisă de angajator.

- Petentului i s-au adus acuzaţii defăimătoare și au fost încheiate netransparent procese verbale ce au condus la concedierea acestuia din funcţia de inspector eparhial la Sectorul cultură şi patrimoniu religios în timp ce colega acestuia de laborator a fost mutată într-o altă instituție a administrației patriarhale la suspendarea activității laboratorului.

42. 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 cu privire la aspectele sesizate de acesta.

43. Părțile reclamate nu au urmărit în mod particular exercitarea unui comportament subiectiv asupra petentului, conducerea instituției neavând cunoştinţă despre anumite fapte deoarece petentul nu i le-a sesizat.

În ceea ce privește sporul de vechime în muncă, acordarea acestuia nu este un drept al angajatului consacrat de lege, ci este un spor facultativ iar prin semnarea actului aditional la contractul de muncă, din data de 01.02.2017, sporul pentru vechimea în muncă a fost introdus în salariul de bază, părțile exprimându-și acordul pentru includerea sporului de vechime în salariu de bază, prin majorarea acestuia.

În ceea ce privește concedierea petentului, acesta a fost concediat pentru cauze obiective, respectiv desfiinţarea postului pe care îl ocupa ca urmare a desfiinţării laboratorului de restaurare carte veche, piele şi pergament al Patriarhiei Române, loc unde petentul își desfășura activitatea. Această măsură a fost luată de instituție după adoptarea Ordinului nr. 3156/07.09.2020 prin care Ministerul Culturii a dispus suspendarea autorizaţiei de funcţionare a laboratorului, precum şi din considerente economice. Urmare a desfiinţării laboratorului, ambele posturi de restauratori au fost desfiinţate, atât cel ocupat de către petent, cât şi cel ocupat de colega a acestuia, angajatorul nefiind responsabil de parcursul profesional al colegei după încetarea raporturilor de muncă cu ea.

44. Așadar, nu se poate vorbi de elemente constitutive ale faptei de discriminare, respectiv un tratament discriminatoriu care să fi dus la încălcarea în vreun fel a dreptului la muncă sau al unui alt drept protejat de lege.

45. Reiterând faptul că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferenţa de tratament este determinată de existenţa unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat şi un criteriu interzis, Colegiul director constată că, în prezenta speță, nu există raport de cauzalitate între criteriul invocat de petentă și faptă,


Piața Valter Mărăcineanu 1-3, sector 1, București
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85
E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro

conform art. 2, alin.(1) din OG nr. 137/2000. Nu este relevată o situație în care partea reclamată manifestă o atitudine discriminatorie la adresa petentului.

Faţă de cele de mai sus, în temeiul art. 20, alin. (2) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenţi la şedinţă,

**COLEGIUL DIRECTOR**
**HOTĂRĂŞTE:**

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 părţilor în sensul celor hotărâte.

**V. Modalitatea de plată a amenzii**
Nu este cazul

**VI. Calea de atac şi termenul în care se poate exercita**
Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanţa de contencios administrativ potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea faptelor de discriminare, republicată şi a Legii nr. 554/2004, a contenciosului administrativ.

**Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 28.07.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – membru, DIACONU ADRIAN NICOLAE – membru, GRAMA HORIA – membru, LAZĂR MARIA – membru, HALLER ISTVAN – membru, OLTEANU CĂTĂLINA – membru, JURA CRISTIAN– membru, POPA CLAUDIA SORINA – membru, MOȚA MARIA - 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**


Piața Valter Mărăcineanu 1-3, sector 1, București
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85
E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro

**Redactată și motivată: AND/FL**
Data redactării: 19.08.2021

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


Piața Valter Mărăcineanu 1-3, sector 1, București
Telefon: 021-312.65.78/79 Fax: 021-312.65.85
E-mail: support@cncd.ro www.cncd.ro