



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### HOTĂRÂREA nr. 10 Din 12.01.2022

**Dosar nr.:** 146/2021

**Petiția nr.:** 1584/01.03.2021

**Petent:**

**Reclamat:** – Gruparea de Jandarmi Mobilă Cluj

**Obiect:** muncă, etnie. Petentul susține că reclamatul a refuzat să-i acorde transferul, comparativ cu alți 7 colegi care s-au transferat în decurs de 2 luni, pe motiv că este etnic maghiar.

**Numele, domiciliul sau reședința părților**

**Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului**

1.

**Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate**

2. cu adresa de corespondență la Gruparea de Jandarmi Mobilă Cluj – Cluj Napoca, str. Dorobanților nr. 23, jud. Cluj

#### 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. Procedură legal îndeplinită.

#### III. Susținerile părților

##### Susținerile petentului

5. Petentul susține că, în data de **08.09.2020**, a întocmit un raport de mutare de la **Gruparea de Jandarmi Mobilă Cluj** la **Inspectoratul de Poliție Cluj**, raport care a fost atașat **Notei de Presentare cu nr. 401757** din data de **08.09.2020**.

Astfel, petentul arată că Nota de prezentare a fost aprobată atât de domnul colonel , comandantul Grupării de Jandarmi Mobila Cluj, cât și de domnul comisar - Șef de Poliție, fiind astfel îndeplinite condițiile de mutare conform **Art.42 din Anexa 7 la OMAI 177/2016**.

Această **Notă de Presentare** urma să fie ulterior avizată de către Inspectorul General al Jandarmeriei Române și de către Inspectorul General al Poliției Române.



6. Petentul susține că în data de **17.12.2020**, în urma **răspunsului primit prin adresa Nr. 82086**, prin care i se aducea la cunoștință faptul că, potrivit **Art.42 din Anexa 7 al OMAI 177/2016**: "*cadrele militare se mută la cerere, după obținerea acordului șefilor/comandanților unităților cedente, respectiv cesionare*", s-a prezentat la sediul MAI unde a depus o copie a respectivei Note de Presentare. Cu această Notă de prezentare se face dovada obținerii acordurilor necesare, respectiv **acordul șefilor / comandanților atât al unității cedente, cât și al unității cesionare**, mai exact aprobarea domnului, comandantul Grupării de Jandarmi Mobilă Cluj, și al domnului Comisar Șef de Poliție; **Aceste aprobări au fost primite pe Nota de Presentare cu nr.401757 din data de 08.09.2020.**

7. Petentul susține că, în data de 17.12.2020, a luat cunoștință faptul că **Nota de Presentare cu nr. 401757** a fost avizată negativ doar de către **Inspectorul General al Jandarmeriei**. În data de 14.01.2021, petentul susține că a încercat să explice, printr-o petiție, procedura mutării unui cadru **potrivit OMAI 177/2016, fără a avea nevoie de avizul Inspectorului General al Jandarmeriei Române**, dar și aceasta a avut un raspuns negativ susținându-se în răspuns că fără aviz nu pot emite ordinul de mutare.

8. Petentul mai arată că, potrivit dispozițiilor Art.46 din Anexa nr.7 la OMAI 177/2016 privind activitatea de management de resurse umane în unitățile militare ale M.A.I. cu modificările și completările ulterioare: "Inspectorii generali avizează propunerile nominale de modificare a raportului de serviciu al cadrului militar în/din inspectoratul general /similar (...)". aprobările fiind în sarcina unității cedente și cesionare. respectiv **comandantul Grupării de Jandarmi Mobilă Cluj și Șeful Inspectoratului de Poliție Cluj**, avizul fiind consultativ. în conformitate cu **alin.4 art. 42 din același OMAI 177/2016**. Unitatea cedentă, în termen de **maxim 20 de zile lueratoare** de la primirea raportului de mutare în condițiile alin.3 întreprinde demersurile necesare în vederea emiterii actului administrativ de mutare, fapt care nu s-a întâmplat și nici nu s-a încadrat în temeiul legal.

9. Petentul menționează faptul că, **din data de 14.09.2018**, de la începerea demersurilor de mutare **de la Gruparea de Jandarmi Mobilă Cluj** la Inspectoratul de Poliție Cluj **s-au mutat un numar de 7 colegi, fără nicio problemă**, iar el a avut parte de un tratament diferentiat deoarece este etnic maghiar, și consideră că poate obține transferal doar dacă își schimbă numele (cum a făcut un alt coleg, obținând mutarea).

### **Sușinerile reclamatului**

10. Reclamatul susține că afirmația potrivit căreia 7 colegi s-au mutat în aproximativ 2 luni este falsă deoarece mutările au fost realizate pe parcursul mai multor ani cu respectarea întocmai a procedurii privind mutarea cadrelor militare prevăzută în Anexa 7 la Ordinul M.A.I. nr. 177/2016, privind activitatea de management resurse umane în unitățile militare ale Ministerului Afacerilor Interne, cu modificările și completările ulterioare.

Mai mult decât atât, reclamatul susține că o altă afirmatie neadevărată este și cea cu privire la solicitarea de schimbare a numelui pentru mutarea unei persoane de etnie

maghiară, deoarece persoana respectivă și-a schimbat numele prin căsătorie și nu pentru a i se aproba mutarea;

**11.** Reclamatul susține că petentul denaturează adevărul și prin afirmația, conform căreia avizul Inspectorului General al Jandarmerie Române este consultativ, deoarece în Ordinul M.A.I. nr. 177/2016 nu este specificat acest aspect;

Pe de altă parte, afirmația potrivit căreia subofițerul a obținut aviz negativ deoarece el este etnic maghiar este falsă, întrucât Inspectorul general al Jandarmerie Române a refuzat în aceeași perioadă, avizarea favorabilă a două rapoarte de mutare, pentru alte motive și nu pe criteriul etniei.

**În acest sens, reclamatul susține că toate rapoartele care nu primesc avizul Inspectorului general sunt clasate la nivelul Inspectoratului General al Jandarmeriei Romane.**

**12.** De asemenea, reclamatul arată că pentru soluționarea solicitării de mutare a petentului, a fost înaintată către Inspectoratul General al Jandarmeriei Române adresa nr 1005389 din 12.04.2021 (anexată), prin care comandantul unității își reafirmă acordul privind mutarea petentului, urmând să se procedeze de îndată la aprobarea documentelor necesare mutării, după obținerea avizului inspectorului general.

#### **IV. Motivele de fapt și de drept**

**Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența**  
**Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:**

#### **13. 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. 52 Dreptul persoanei vătămate de o autoritate publică** *“(1) Persoana vătămată într-un drept al său ori într-un interes legitim, de o autoritate publică, printr-un act administrativ sau prin*

nesoluționarea în termenul legal a unei cereri, este îndreptățită să obțină recunoașterea dreptului pretins sau a interesului legitim, anularea actului și repararea pagubei.

(2) Condițiile și limitele exercitării acestui drept se stabilesc prin lege organică. (...)”

• **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.”

**14. 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.”

**15. 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”.

**Articolul 10** Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, discriminarea unei persoane fizice, a unui grup de

persoane din cauza apartenenței acestora ori a persoanelor care administrează persoana juridică la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a persoanelor în cauză prin: **h)** refuzarea acordării pentru o persoană sau un grup de persoane a unor drepturi sau facilități.

#### **16. 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**

**17.** 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”.*

**18.** 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*”.

**19.** 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**

**20. 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;*

**21. În fapt**, Colegiul Director reține refuzul reclamatului de a-i acorda petentului transferul, comparativ cu alți 7 colegi care s-au transferat în decurs de 2 luni, pe motiv că este etnic maghiar.

**22. 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 tratamentul diferit, aplicat în situații similar ori identice, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, în baza unui criteriu interzis și care poate stabili o legătură de cauzalitate.**

**23.** 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.

**24.** 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..."

**25. Raportat la petiție și documentele anexate, Colegiul director reține că nu se întrunesc elementele unei discriminări, din lipsa unei legături de cauzalitate între faptă și criteriul invocat.**

Decizia Colegiului Director are în vedere următoarele aspecte: Faptele imputate reclamatului nu au fost determinate de criteriul invocat de petent, respectiv etnia maghiară, ci de lipsa avizului Inspectorului general al Jandarmeriei Române. În acest sens, reclamatul depune la dosar 3 Note avizate de el, în calitatea sa de comandant, însă neavizate de către inspectorul general al Jandarmeriei Române (*Articolul 46 din OMAi 177/2016 - Ministrul afacerilor interne sau, după caz, șefii unităților aparatului central al MAI/inspectorii generali/similari, avizează propunerile nominale de modificare a raportului de serviciu al cadrelor militare în/din aparatul central al MAI, respectiv în/din inspectoratul general/similar*).

Astfel, Colegiul constată că, în ipoteza, în care s-ar emite actul de mutare al petentului, actul administrativ însuși va fi lovit de nulitate, neavând avizul inspectorului general al Jandarmeriei Române.

**26.** Astfel, raportul de cauzalitate între fapta imputată și criteriul invocat nu poate fi reținut, în sensul art. 2 alin.1, art. 2 alin.3 sau art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Or, astfel cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție „O.G. nr. 137/2000 analizează fapte de discriminare care prin criteriile mai sus anunțate (n.n. art. 2 alin.1) se diferențiază de fapte care sunt de natură să producă aceleași consecințe, dar intră sub incidența altor acte normative” (A se vedea Decizia nr. 1530 din 19 martie 2009, Înalta Curte de Casație și Justiție).

Colegiul director nu poate reține că faptele imputate în sarcina părții reclamante au fost determinate de criteriul invocat de petent, respectiv etnia maghiară.

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. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, lipsă legătură de cauzalitate între faptă și criteriul invocat;
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 12.01.2022 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: 21.01.2022**

**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 executoriu.