



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 52 din 02.02.2022

Dosar nr.: 31/2021

Petiția nr.: 448/20.01.2021

Petentă:

Reclamați:

Obiect: îngrădirea dreptului la muncă. Muștrarea petentei fără un motiv întemeiat. Petenta consideră că reclamații, în calitate de primar și secretar al comunei Șicula, o discriminează pe criteriul de gen.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. primar al comunei Șicula, jud. Arad cu domiciliul de corespondență la UAT Șicula, jud. Arad

3. secretar al comunei Șicula, cu domiciliul de corespondență la UAT Șicula jud. Arad

II. Procedura de citare

4. **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;**

5. Procedură îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

6. Petenta, funcționar public în cadrul Compartimentului urbanism și amenajarea teritoriului din cadrul Primăriei Șicula, se consideră discriminată de către cei doi reclamați începând cu data de 14.06.2010, fără ca acesteia să i se fi aplicat anterior o sancțiune disciplinară.

Astfel, petenta arată că, la câteva zile după preluarea mandatului de primar, respectiv 04.11.2020, cei doi reclamați i-au comunicat adresa nr. 2541, cu următorul conținut: *“Având în vedere că în perioada mandatului fostului primar, a-ți (sic!) avut un comportament total neadecvat cu calitatea de funcționar public, nerespectând nimic din ce prevede Codul de conduită al funcționarilor publici, fiind una din **angajatele** protejate de fostul primar și observând că și în această perioadă scurtă după expirarea*



mandatului fostului primar, continuați să aveți aceeași (sic!) atitudine și comportament total neadecvat cu calitatea de funcționar public, vă atragem atenția de a vă schimba această atitudine și a vă conforma și respecta normele în vigoare privind calitatea de funcționar publici (sic!) pentru a nu fi obligați să luăm măsuri legale în ce privește încălcarea normelor de conduită și a regulamentului intern de organizare și funcționare al aparatului de specialitate al primarului comunei Șicula”.

7. Raportat la această atenționare, petenta consideră că cei doi reclamați îi impută totul fără a da măcar un exemplu de acțiune/gest greșit ori neconform cu funcția deținută.

Petenta consideră această adresă o discriminare pe criteriul de gen, reclamații neavând ce culpă să-i impute, singurul motiv fiind faptul că este femeie.

8. Petenta susține că relevantă în acest sens este referința pe care cei doi reclamați au făcut-o în cuprinsul adresei emise, respectiv faptul că face parte dintre **agajatele** protejate de fostul primar, referire clară la sexul persoanelor cu care aceștia au o problemă.

9. Urmare a punctului de vedere exprimat de reclamați, petenta prin avocat, de data aceasta, susține că nemulțumirea celor doi superiori are legătură cu refuzul eliberării unei autorizații de construcție pentru ridicarea Bisericii Penticostale și Dependente în localitatea Șicula, cerere căreia petenta nu i-a dat curs (în calitate de responsabil compartiment urbanism și amenajarea teritoriului), întrucât solicitantul nu a îndeplinit condițiile cerute de lege, dar autorizația s-a eliberat totuși, cu încălcarea legii de către După controlul Inspectoratului de Stat în Construcții, reclamații au amenințat-o și constrâns-o să le pună la dispoziție Registrul de evidență a autorizațiilor de construire/desființare, deși petenta susține că nu a luat parte la acordarea acelei autorizații acordată ilegal.

10. În drept, petenta invocă prevederile art. 6, art. 7 lit d) și e) din OG nr. 137/2000.

Sușinerile reclamațiilor

11. Reclamații solicită respingerea petiției ca neîntemeiată, în raport de prevederile invocate de petentă, considerând că peteția nu cuprinde fapte ce pot prezuma un act de discriminare.

Astfel, reclamații susțin că petenta sesizează CNCD cu privire la o faptă de discriminare săvârșită pe criteriul de gen, însă simplul fapt că în adresa de mustrare se folosește sintagma “*angajată/angajate*” nu prezumă o faptă de discriminare.

12. Reclamații susțin că, în data de 04.11.2020, petentei i s-a adus la cunoștință o mustrare formulată prin adresa nr. 2514.

În acest sens, reclamații susțin că, deși această mustrare nu conține în mod concret faptele pentru care a fost atenționată petenta ci doar referiri generale la comportamentul acesteia, nu denotă că motivul pentru care aceștia ar fi avut “*o atitudine misogină*” sau că ar fi mustrat-o doar **pentru că este femeie**.

Reclamații arată că ceea ce i s-a imputat petentei în adresa anexată petiției nu are, evident, nicio legătură cu sexul acesteia, ci s-a folosit această expresie făcând acordul gramatical de gen și număr, potrivit exprimării uzuale în limba română, neluând în considerare că ar putea fi interpretată ca o discriminare.

13. De asemenea, reclamații susțin că, dacă petenta consideră că a fost mustrată gratuit, fără niciun fel de motiv, avea posibilitatea să atace adresa la instanța competentă.

14. Nu în ultimul rând, reclamații arată că acest conflict care există între petentă și conducerea Primăriei, s-a accentuat în urma unei verificări realizată de IST.

Astfel, reclamații susțin că, în luna decembrie 2020, i-au solicitat verbal petentei documentația aferentă autorizației de construcție nr. 3/10.02.2020, însă aceasta le-a răspuns negând că ar deține vreo documentație în legătură cu această autorizație cu toate că autorizația există, a fost înregistrată în registrul intrări-ieșiri și are efecte juridice.

15. Reclamații susțin că în data de 19.01.2021 i-au solicitat în scris petentei documentația aferentă autorizației în cauză, iar în data de 20.01.2021, petenta a depus plângere la CNCD pentru discriminare, încercând să abată atenția de la problemele juridice grave provocate de modul neglijent de păstrare a documentelor Primăriei susținând că ceea ce i se reproșează nu ar fi neglijența, delăsarea și agresivitatea verbală, ci faptul că este femeie.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

16. 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.”

17. 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.”

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

Articolul 6 “Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența sa la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, de sexul sau orientarea sexuală, de vârsta sau de apartenența sa la o categorie defavorizată”.

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”.

19. 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

20. 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”.

21. 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”.

22. 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 spetă

23. **Articolul 6** “Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența sa la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, de sexul sau orientarea sexuală, de vârsta sau de apartenența sa la o categorie defavorizată”.

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”.

24. În fapt, Colegiul Director reține mustrarea petentei pe criteriul de gen.

25. 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 similare ori identice, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, în baza unui criteriu interzis și care poate stabili o legătură de cauzalitate.**

26. 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.

27. 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".

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

Decizia Colegiului Director are în vedere următoarele aspecte: prin adresa nr. 2541, reclamații i-au comunicat petentei următoarele: *"Având în vedere că în perioada mandatului fostului primar, a-ți (sic!) avut un comportament total neadecvat cu calitatea de funcționar public, nerespectând nimic din ce prevede Codul de conduită al funcționarilor publici, fiind una din **angajatele** protejate de fostul primar și observând că și în această perioadă scurtă după expirarea mandatului fostului primar, continuați să aveți aceeași (sic!) atitudine și comportament total neadecvat cu calitatea de funcționar public, vă atragem atenția de a vă schimba această atitudine și a vă conforma și respecta normele în vigoare privind calitatea de funcționar publici (sic!) pentru a nu fi obligați să luăm măsuri legale în ce privește încălcarea normelor de conduită și a regulamentului intern de organizare și funcționare al aparatului de specialitate al primarului comunei Șicula"*.

Astfel, petenta consideră că reclamații i-au transmis această adresă, pe care o percepe ca pe o mustrare, pe motiv că este femeie (angajat femeie), iar aceștia sunt bărbați (angajați bărbați). Colegiul director consideră că această susținere reprezintă un non sens.

Folosirea sintagmei *"fiind una din/dintre **angajatele...."***, în cuprinsul adresei transmise petentei, nu reprezintă o formulă discriminatorie, nu este folosită în sensul de a o pune pe petentă într-o situație mai puțin favorabilă, ci este o formă de exprimare din punct de vedere gramatical, făcându-se acordul de gen. Dacă mustrarea viza un angajat barbat, cu siguranță se folosea singtagma *"angajat"*.

29. De asemenea, petenta nu probează în niciun fel faptul că reclamații au un comportament preferențial față de angajații/subalternii de sex/gen masculin, și discriminatoriu, față de angajatele/subalternele de sex/gen feminin, ci doar susține că aceștia au o problemă **strict** cu ea pentru că este femeie.

Art. 20 alin. (6) din O.G. nr. 137/2000, republicată stipulează că *"Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament"*.

Ori, simpla presupunere, considerarea că o persoană este discriminată pe motiv că este femeie, fără a aduce un minim de probe în acest sens, nu poate reprezenta o faptă de discriminare.

30. Colegiul director observă faptul că petenta subliniază, atât în petiție cât și în concluziile scrise, că a fost supusă unei forme de discriminare pe criteriul de gen, reclamații neavând ce culpă să-i impute, singurul motiv constând în faptul că este **femeie**.

Ori, din susțineri, este mai mult decât evident faptul că există un conflict între părți, însă acest conflict îmbracă forma unor fapte penale (neglijența în serviciu, abuz în serviciu, etc). Astfel, petenta susține că secretarul comunei a emis o autorizație în mod ilegal,

reclamatul o acuză pe aceasta de neglijență în serviciu, ș.a.m.d. De altfel, petenta susține că a depus plângere penală împotriva secretarului.

31. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul reiterează că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, **determinat și determinabil**, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

32. Raportat la cele de mai sus, Colegiul director nu poate reține din ansamblul situației de fapt și a înscrisurilor aflate la dosar o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petentă și fapta sesizată, care să poată conduce la constatarea unei fapte ce intră sub incidența prevederilor art. 2 alin. 1 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. 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 09.02.2021 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN- Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA MARIA – 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: 08.02.2022

Redactat și motivat de A.P.G. și H.G

Notă: Hotărârile emise de Colegiul director al CNCD 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.

