



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 78 din data de 09.02.2022

Dosar nr.: 112/2021

Petiția nr.: 1329/18.02.2021

Petent(ă):

Reclamați: Inspectoratul Teritorial de Muncă Vrancea prin reprezentant (R1);

: - Inspector Șef Adjunct în cadrul Inspectoratului Teritorial de Muncă Vrancea (R2);

: - Inspector Șef în cadrul Inspectoratului Teritorial de Muncă Vrancea (R3)

Obiect: nemulțumiri privind stabilirea drepturilor salariale, înmânarea adreselor, precizărilor, metodologii sau solicitări venite de la organele tutelare, acțiunile de control, corespondență desfăcută, punerea în executare a hotărârilor judecătorești, situația efectuării concediilor de odihnă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. Inspectoratul Teritorial de Muncă Vrancea prin reprezentant cu sediul în Focșani, B-dul Dimitrie Cantemir 10, 620172, jud. Vrancea

3. - Inspector Șef Adjunct în cadrul Inspectoratului Teritorial de Muncă Vrancea cu sediul în Focșani, B-dul Dimitrie Cantemir 10, 620172, jud. Vrancea

4. - Inspector Șef în cadrul Inspectoratului Teritorial de Muncă Vrancea cu sediul în Focșani, B-dul Dimitrie Cantemir 10, 620172, jud. Vrancea

II. Citarea părților

5. În temeiul art. 20, alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.
6. Prin adresa nr. 2125 din 18.03.2021 (fila 78 din dosar) s-a solicitat punctul de vedere de specialitate al Ministerului Muncii și Justiției Sociale.
7. Prin adresa nr. 3275 din 04.05.2021 Ministerul Muncii și Justiției Sociale a susținut faptul că obiectul supus discuției constituie un litigiu în instanță, și este necesar să se aplice hotărârea judecătorească rămasă definitivă, motiv pentru care Ministerul nu se poate substitui instanțelor judecătorești.
8. Prin adresa nr. 1329 din 17.03.2021 (fila 74 din dosar) a fost citată petenta, iar prin adresele nr. 2096 din 17.03.2021 au fost citate părțile reclamate (filele 75-78 din dosar) pentru data de 22.04.2021. La audieri părțile au fost prezente.
9. Prin adresa nr. 2946 din 16.04.2021, - **Inspector Șef Adjunct în cadrul Inspectoratului Teritorial de Muncă Vrancea** a transmis punctul de vedere (79-82 din dosar).
10. Prin adresa nr. 2946 din 16.04.2021, - **Inspector Șef în cadrul Inspectoratului Teritorial de Muncă Vrancea (R3)** a transmis punctul de vedere. (filele 121-128 din dosar)

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

11. Prin adresa nr. 1329 din 18.02.2021, petenta, având funcția de inspector de muncă, clasa I, grad profesional superior gradația 5 începând cu anul 1999, ca urmare a intrării în vigoare a Legii nr. 108/1999, a sesizat nemulțumiri venite din partea conducerii, precum stabilirea drepturilor salariale, înmânarea adreselor, precizărilor, metodologii sau solicitări venite de la organele tutelare, acțiunile de control, corespondență desfăcută, punerea în executare a hotărârilor judecătorești, situația efectuării concediilor de odihnă.
12. Petenta susține faptul că R3, în data de 25 mai 2009, a fost angajată inspector șef adjunct, fără competență și vechimea necesară ocupării funcției, prin nominalizare din sectorul privat, iar aceasta a început să înlăture prin diferite mijloace, rând pe rând, colegii cu vechime din sistem - cei buni, profesioniști și cei care își fac datoria.
13. În data de 14.01.2021, petenta susține că a constatat faptul că are cel mai mic salariu de bază din cadrul I.T.M. Vrancea, acesta aflându-se, profesional, în situație identică cu alți angajați, motiv pentru care a înaintat o sesizare atât la conducerea instituției cât și la I.T.M. București. Ca urmare a respingerii cererii de către conducerea instituției, a înaintat acțiune în instanță în contradictoriu cu I.T.M. Vrancea.

14. În data de 21.12.2020 a primit de la un coleg fișa de aptitudini de la medicina muncii, ca urmare a controlului periodic, efectuat în data de 14.12.2020, nr. 40 aviz medical „APT cu recomandare reevaluare în 90 de zile, cu examen de specialitate” (un aviz ilegal, neparafat, nesemnat). A solicitat lămuriri de la medicul care a emis avizul, dar nu a primit nicio clarificare în acest sens; astfel, a contactat un psiholog doctor, care i-a emis aviz psihologic „APT”.

15. În data de 08.07.2020, R2i s-a înmănat adresa Inspecției Muncii, moment în care ar fi fost amenințată, pe un ton sfidător, că nu mai este agreată și că i se va desface contractul de muncă pentru ca o altă persoană, agreată de conducere, să îi ia locul deoarece petenta nu mai este pe placul R2 și R3. În data de 09.07.2020, același inspector adjunct R2 a continuat cu amenințările precum că „*nu fac nimic, lucrez doar 2 ore pentru instituție, în rest stau pe internet.*” În data de 13.08.2020, orele 15,00, R3 a amenințat petenta cu întocmirea unui referat dacă aceasta nu ridică Ordinul de deplasare nr. 1282/14.08.2020 potrivit căruia trebuia să se deplaseze în misiune vineri, 14.08.2020, orele 15.00, în condițiile în care în aceeași zi dar la orele 12,00 a mers pentru verificare la S.C. VINEXPORT S.A. potrivit ordinului de deplasare nr. 1291/14.08.2020. A semnat de primire ordinul nr. 1282, dar în registru a trecut data de ridicare ca fiind data de 13.08.2020.

În data de 25.08.2020 a primit de la ITM București corespondența la solicitările petentei, dar desfăcută.

16. Mai mult, petenta susține faptul că, prin nerespectarea hotărârilor judecătorești definitive, conducerea inspectoratului compromite instituția, aplicarea acestor decizii fiind singura cale de a reglementa relațiile de serviciu în ceea ce privește acordarea drepturilor salariale legale ca urmare a solicitărilor de recalculare, acordarea diferențelor, aplicarea sporului de vechime cât și al majorărilor salariale, așa cum instanța de judecată obligă I.T.M. Vrancea. Sunt situații similare în care s-au aflat și alți angajați, acestora fiindu-le recunoscute și aplicate drepturile salariale, fără parcurgerea unor căi de atac, în acest sens, petenta fiind nevoită, însă, să apeleze la un executor judecătoresc. De asemenea, susține faptul că în 2019 i s-a acordat muștrare scrisă. (fila 53 din dosar)

17. Ca o consecință a sarcinilor de serviciu primite de la conducerea ITM Vrancea, unele dintre acestea trasate chiar în momentele în care petenta a avut programată efectuarea concediului de odihnă, în anul 2017 cât și 2018, a rezultat un nr. de 27 de zile de concediu neefectuate, situație ce a condus la aplicarea de către Comisia de disciplină a sancțiunii de diminuare a salariului cu 5% pe 3 luni.

18. În urma disensiunilor create și promovate de către părțile reclamate (R1 și R2) colegii sunt temători, se feresc să mai participe împreună cu petenta la desfășurarea controalelor legale pe teren. În opinia petentei, toate sancțiunile conducerii sunt nelegale, din rea credință, fără să aibă legătură cu realitatea și cu probe necorelate calendaristic.

19. Tribunalul Vrancea, prin sentința civilă nr. 324/09.07.2029, a decis anularea deciziilor de sancționare, obligând ITM Vrancea la plata cheltuielilor de judecată.

20. Pentru a dovedi reaua credință a celor din conducerea ITM Vrancea, petenta susține că a solicitat reprogramarea unei zile de concediu de odihnă aferent anului 2019 pentru data de 14.05.2019 verificată de compartimentul Resurse umane și depusă la secretariat pentru a fi aprobată, însă pentru acea dată figurează în concediu fără plată.

21. Petenta a solicitat audierea de urgență, stoparea abuzurilor, evaluarea de către o comisie a activității sale, precum și cercetarea R2 și R3 potrivit art. 432 alin.3 și alin. 4 din O.U.G. nr. 57/2019 privind codul administrativ, art. 31 alin.2 din Hotărârea nr. 1344/31.10.2007 actualizată și potrivit OG nr. 137/2000 republicată.

22. În anexă a depus, în copie, acțiunea înaintată Tribunalului Vrancea precum și corespondența purtată cupărțile reclamate. (filele 12-73 din dosar)

23. Prin adresa nr. 3070 din 22.04.2021 petenta își menține aspectele sesizate (filele 129-196 din dosar)

Susținerile părților reclamate

Susținerile reclamatului - Inspectoratul Teritorial de Muncă Vrancea, prin doamna, inspector șef (R3)

24. Prin adresa nr. 2948 din 16.04.2021 (filele 84-88 din dosar) reclamatul arată următoarele aspecte:

- referitor la salarizarea petentei, reclamata arată faptul că salariul i-a fost stabilit conform Legii nr. 153/2017. În ianuarie 2019, în salariul petentei era inclus și sporul de vechime ca stimulent, câștigat în instanță. Acest drept a fost câștigat doar de petentă și de către un consilier juridic din cadrul instituției, iar la acel moment doar cei doi aveau cel mai mare salariu de bază din cadrul instituției, pentru funcții similare de execuție;

- în martie 2019 toți funcționarii publici din cadrul ITM, mai puțin petenta și funcționarii publici de conducere, au câștigat în instanță salarii de bază similare în plata cu I.T.M. Iași. Salariul mai mic în condițiile posturilor egale are la bază existența unor hotărâri judecătorești, situația petentei nefiind similară sau identică deoarece nu a formulat o astfel de solicitare instanței;

- referitor la înmânarea fișei de aptitudini, urmare a controlului medical periodic, arată faptul că angajatorul are obligația „... să asigure controlul medical periodic și, după caz, controlul psihologic periodic, ulterior angajării conform art.13 lit.j) din Legea 319/2007 privind supravegherea sănătății lucrătorilor lucrătorul este obligat să se prezinte la examenele medicale de supraveghere a sănătății la locul de muncă, conform planificării efectuate de către medicul de medicina muncii cu acordul angajatorului, obligație prevăzută și la art. 450 din Ordonanța de Urgență nr.57 din 03.07.2019 privind Codul Administrativ și anume ca: „Funcționarii publici au obligația de a se supune controlului de medicina muncii și expertizelor medicale ca urmare a recomandărilor formulate de medicul de medicina muncii, în condițiile legii”.

Reclamata este de opinie că **medicul de medicina** muncii este cel competent să răspundă la aspectele semnalate de petentă.

- în data de 08.07.2020, R2 a comunicat către inspectorul șef, respectiv R3, că petenta a refuzat să primească o sesizare a unui petent care a revenit asupra sesizărilor anterioare, sesizări care au fost date spre soluționare petentei, fapt ce a dus la înmânarea sesizării de către R3;
- în ceea ce privește data de 13.08.2020, ora 15.00, secretara instituției care avea în atribuții întocmirea ordinelor de deplasare se afla în concediul de odihnă, fiind înlocuită de un alt funcționar care, la data emiterii ordinului nr. 1282, a trecut data deplasării greșit, greșeală asumată și remediată imediat de către funcționarul public în cauză;
- față de ordinul nr. 1291, acesta a fost emis corect, acțiunea s-a făcut ulterior în altă localitate față de cea menționată în ordinul de deplasare nr. 1282;
- cu privire la corespondența personală la care petenta a făcut referire în petiție, reclamata a susținut faptul că nu are cunoștință despre acest lucru motivând că registratura instituției nu primește și nu se înregistrează corespondența;
- referitor la Sentința civilă nr. 225/06.05.2016 pronunțată de Tribunalul Vrancea aceasta a fost pusă în aplicare de către ITM Vrancea prin decizia nr.10 din 15.01.2019, începând cu data de 01.01.2019, acest decalaj fiind cauzat de faptul că, pe rolul instanței, se aflau recursuri și revizuri formulate de I.T.M. Vrancea privind calculul sumei datorate. Precizează faptul că, la data formulării punctului de vedere, atât petentei cât și celorlalți salariați le-au fost achitate toate drepturile salariale restante câștigate prin hotărâri judecătorești, în același mod și în aceleași condiții, și nu s-a aplicat un tratament mai puțin favorabil petentei față de restul salariaților care s-au aflat într-o situație comparabilă. Anexat a depus copii după statele de plată a drepturilor salariale câștigate în instanță, și a hotărârilor judecătorești.
- de asemenea, la comisia de disciplină s-a înregistrat o sesizare a unui angajator prin care erau formulate fapte de natură disciplinară săvârșite de către petentă, iar prin Raportul nr. 47 din 03.12.2018 se propune diminuarea drepturilor salariale în quantum de 10% pentru o perioadă de 3 luni;
- în ceea ce privește încălcarea demnității, petenta este aceea care denigrează în mod constant, intenția reclamatei nu poate fi reținută în niciun context, ca dovadă anexează propunerea comisiei de disciplină de sancționare cu 10% a petentei care a fost transformată în muștrare scrisă (în anexă a depus și nota explicativă nr. 6263/08.08.2019);
- la comisia de disciplină în perioada 2016-2021 în cadrul ITM Vrancea au fost înregistrate 6 sesizări, dintre care 5 sesizări au fost formulate de către agenții economici (angajatori verificați de către petentă);
- în anexă a depus Raportul comisiei de disciplină nr. 47 din 03.12.2018, decizia nr. 4 din 07.01.2021, nota explicativă nr. 6263/08.08.2019, situație privind activitatea comisiei de disciplină în perioada 2016-2019;

- cu privire la efectuarea concediului de odihnă pentru anii 2017, 2018, 2019, au fost programări în care s-a efectuat concediul de odihnă din care au rămas 8 zile din concediul de odihnă la care avea dreptul dar nu a depus cerere de efectuare. Menționează faptul că nu au fost sarcini suplimentare sau activități deosebite care să împiedice efectuarea zilelor de concediu de odihnă;
- în anul 2020 are de efectuat 38 de zile de C.O. programate în perioada 09.06.-29.06, 06.10.-06.10 și 02.12.2019-31.12.2019. A efectuat conform cererilor de concediu de odihnă depuse 23 zile. Pentru restul de 15 zile de concediu de odihnă la care avea dreptul, nu a depus cerere de efectuare. Menționează faptul că nu au fost sarcini suplimentare sau activități deosebite care să împiedice efectuarea zilelor de concediu de odihnă;
- R2 a constatat că trei funcționari publici din subordine, între care și petenta, mai aveau de efectuat un număr considerabil de zile de concediu de odihnă. A solicitat fiecăruia explicații scrise (adresa nr.9826/05.12.2018) pentru motivarea nerespectării programării concediilor de odihnă aferente anului 2018, doar doi dintre funcționarii în cauză au răspuns solicitării scrise, petenta a refuzat primirea adresei și furnizarea relațiilor solicitate. S-a revenit cu o altă adresă (adresa nr. 10044/12.12.2018) privind comunicarea relațiilor referitoare la neefectuarea celor 27 de zile din concediul de odihnă aferent anului 2018 însă și de această dată petenta a refuzat primirea adresei și furnizarea relațiilor cerute. Din acest motiv R2 a sesizat comisia de disciplină.
- alăturat a anexat lista efectuării concediilor de odihnă pentru petentă în perioada 2017-2020, programarea concediilor pentru perioada 2017-2020, solicitările în scris privind zilele de concediu de odihnă neefectuate.
- în ceea ce privește acuzațiile de hărțuire invocate de petentă, reclamata susține că situația este opusă celei prezentate de petentă, în sensul că, începând cu anul 2017, conducerea instituției dar și colegii petentei sunt supuși unei hărțuiri continue dovedită atât de litigiile în care petenta și reclamații sunt parte, cât și de comportamentul inadecvat, permanent la adresa colegilor;
- anexă fiind procese pe rol, plângerile la diverse instituții, rapoartele corpurilor de control, cât și martorii angajați ai ITM;
- petenta a contestat deciziile prin care i s-a aplicat sancțiunile disciplinare, decizii care au fost anulate de Hotărârea civilă nr. 324 din 09.07.2029 pronunțată de Tribunalul Vrancea;
- Referitor la cererea de concediu de odihnă din data de 14.05.2019, aceasta nu s-a aprobat deoarece a fost depusă în aceeași zi la orele 15 fără respectarea prevederilor legale privind termenul de depunere;
- În anexă s-au mai depus copii după cererea de concediu de odihnă pentru data de 14.05.2019 cât și notele explicative ale consilierului în cadrul Compartimentului Resurse Umane, ale inspectorului în cadrul S.E.R.U.A.I. Și A inspectorului de muncă în cadrul Serviciului Control Relații de Muncă;

-Totodată, menționează faptul că și la momentul actual petenta a dat în judecată ITM Vrancea, Direcția de Sănătate Publică Vrancea și Clinica Tinereții S.R.L privind fișa de aptitudini eliberată de medicul de medicina muncii.

Susținerile reclamatului - Inspectoratul Teritorial de Muncă Vrancea, prin domnul, inspector șef adjunct (R2) (filele 179 – 196)

25. Reclamatul arată următoarele aspecte cu privire la sesizarea petentei:

- cu privire la salarizarea petentei, stabilirea drepturilor salariale nu este o atribuție a inspectorului șef adjunct;
- înmânarea oricăror adrese, precizări, metodologii sau solicitări venite de la organele tutelare se face pe bază de semnătură către toți inspectorii de muncă din instituție;
- înmânarea documentelor s-a făcut în cadrul serviciului de control relații fiind prezentă majoritatea inspectorilor de muncă care pot da relații. Procedurile operative și metodologiile de lucru se aplică tuturor lucrătorilor din cadrul inspectoratului;
- precizează că nu a făcut afirmațiile pe care le invocă petenta, care ar trebui să știe că nu își desfășoară activitatea în baza unui contract de muncă ci în baza unui raport de serviciu în calitate de funcționar public cu statut special raport ce poate înceta strict în condiții limitativ stabilite de Codul Administrativ;
- acțiunile de control sunt dispuse de inspectorul șef pe baza ordinelor de deplasare;- data la care sunt emise aceste ordine depinde de specificul acțiunii de control și de programul normal de lucru;
- în ceea ce privește situația efectuării concediilor de odihnă prezintă situația, și anume în anul 2016 are de efectuat 25 de zile de C.O. programate în perioada 01.08.2016-12.08.2016 și 09.12.2016-30.12.2016; a efectuat conform cererilor de concediu de odihnă depuse 22 de zile astfel: 4 în iunie, 1 în iulie, 1 în august, 1 în septembrie și 15 în decembrie 2016;
- deși nu a respectat programarea concediilor de odihnă făcută, toate cererile au fost aprobate;
- în anul 2017 are de efectuat 28 de zile de C.O. programate în perioada 26.06.2017-07.07.2017 și 04.12.2017-29.12.2017, a efectuat conform cererilor de concediu de odihnă depuse 11 zile astfel: 1 în aprilie, 4 în mai, 5 în iunie și 1 în decembrie 2017, pentru restul de 17 zile de concediu de odihnă la care avea dreptul nu a depus cerere de efectuare, menționează că nu au fost sarcini suplimentare sau activități deosebite care să împiedice efectuarea zilelor de concediu de odihnă;
- în anul 2018 are de efectuat 42 de zile de C.O. programate în perioada 14.04.2018-07.05.2018 și 21.11.2018-31.12.2018;
- a efectuat conform cererilor de concediu de odihnă depuse 21 zile astfel: 1 în aprilie, 3 în mai, 5 în iunie, 5 în iulie, 1 în august și 6 în decembrie 2017; pentru restul de 21 zile de concediu de odihnă la care avea dreptul nu a depus cerere de efectuare; menționează că nu au fost sarcini suplimentare sau activități deosebite care să împiedice efectuarea zilelor de concediu de odihnă;

- în anul 2019 are de efectuat 51 de zile de C.O. programate în perioada 02.05-15.05, 25.06-08.07, 02.08.2019, 07.10-11.10 și 05.12.2019-31.12.2019, a efectuat conform cererilor de concediu de odihnă depuse 43 zile astfel 4 în ianuarie, 5 în martie, 6 în mai, 10 în iunie, 2 în august, 6 în octombrie și 10 în decembrie 2019;
- pentru restul de 8 zile de concediu de odihnă la care avea dreptul nu a depus cerere de efectuare; menționează că nu au fost sarcini suplimentare sau activități deosebite care să împiedice efectuare zilelor de concediu de odihnă;
- în anul 2020 are de efectuat 38 de zile de C.O. programate în perioada 09.06-29.06, 06.10-06.10 și 02.12.2019-31.12.2019; a efectuat conform cererilor de concediu de odihnă depuse 23 zile astfel: 2 în februarie, 3 în martie, 2 în aprilie, 2 în mai, 1 în iunie, 2 în iulie, și 10 în noiembrie 2020; pentru restul de 15 zile de concediu de odihnă la care avea dreptul nu a depus cerere de efectuare; menționează că nu au fost sarcini suplimentare sau activități deosebite care să împiedice efectuare zilelor de concediu de odihnă;

26. În legătură cu situația la care face referire, petenta arată următoarele: în data de 05.12.2018 inspectorul șef al I.T.M. Vrancea a solicitat în scris, în calitate de inspector șef adjunct Relații de muncă, să verifice situația efectuării concediilor de odihnă aferente anului 2018 pentru personalul din subordine și să comunice, dacă este cazul, motivele neefectuării și măsurile care se impun pentru efectuarea concediilor, conform prevederilor legale; s-a conformat dispozițiilor șefului ierarhic și a constatat ca trei funcționari publici din subordine, între care și petenta, mai aveau de efectuat un număr considerabil de zile de concediu de odihnă, în consecință, a solicitat funcționarilor în cauză, în scris, să aducă la cunoștință motivele care au determinat nerespectarea programarii concediilor de odihnă aferente anului 2018 și numărul mare al zilelor de concediu de odihnă rămase de efectuat. Doi dintre funcționarii în cauză au înțeles să răspundă solicitării adresate în scris, petenta refuzând primirea adresei nr. 9826/05.12.2018 și furnizarea relațiilor solicitate. Cu adresa nr. 10044/12.12.2018, a revenit la solicitarea privind comunicarea relațiilor referitoare la neefectuarea celor 27 de zile din concediul de odihnă aferent anului 2018 însă și de această dată petenta a refuzat primirea adresei și furnizarea relațiilor cerute. Având în vedere atitudinea petentei, pe care a considerat-o neconformă funcției publice, de insubordonare ierarhică, a înțeles să procedeze la sesizarea comisiei de disciplină pentru a stabili dacă faptele acesteia constituie abateri disciplinare având în vedere prevederile legale de la momentul respectiv.

27. În Inspectoratul Teritorial de Muncă Vrancea în ultimii 10 ani au fost făcute doar două angajări pentru două posturi de conducători auto rămase vacante prin decesul titularilor. Totodată în calitate inspector șef adjunct relații de muncă nu poate angaja sau numi în funcția publică nicio persoană, neavând atribuții în acest sens. Menționează că nu a proferat amenințări la adresa petentei sau al oricărui alt coleg din cadrul inspectoratului. În ceea ce privește activitatea comisiei de disciplină precizează că aceasta a fost sesizată în perioada 2016 - 2020 de 6 ori, iar în 5 cazuri

petenți au fost angajatorii, persoane juridice care au fost controlați de petentă, acuzând modul de desfășurare a acțiunii de control.

28. Deciziile sau documentele de care nu a avut cunoștință petenta au fost doar cele în cazul cărora a refuzat primirea acestora așa cum singură recunoaște și în petiție, inclusiv prin returnarea corespondenței de la Poșta Română trimisă cu confirmare de primire și neridicată.

29. Pentru a înțelege modul de lucru în cadrul Serviciului control relații de muncă, prezintă pe scurt: activitatea serviciului control relații de muncă este organizată și condusă de inspectorul șef adjunct relații de muncă cu asistența șefului de serviciu. Serviciul control relații de muncă are în componență 12 inspectori de muncă, inclusiv șeful de serviciu. În mod concret, activitatea de control se desfășoară în conformitate cu programul propriu de acțiuni și a graficelor de control planificate întocmite de fiecare inspector de muncă, verificate de șeful de serviciu, avizate de inspectorul șef adjunct relații de muncă și aprobate de inspectorul șef. Graficele de control planificate sunt completate lunar cu acțiunile și campaniile naționale dispuse de Inspekția Muncii, cu petițiile și sesizările primite, precum și cu acțiunile proprii dispuse de conducerea inspectoratului. Criteriile avute în vedere la stabilirea angajatorilor ce urmează a fi controlați sunt în general următoarele: numărul angajaților, existența sesizărilor la adresa angajatorilor, tipul de activitate care se desfășoară în funcție de codul CAEN, informațiile obținute pe diverse surse privind existența muncii nedeclarate, numărul neconformităților constatate în controalele anterioare, politicile publice cuprinse în Programul de Guvernare cu incidență specifică în domeniul muncii prin raportare la angajatorii cu grad de risc de inacțiune.

30. Precizează că deciziile de sancționare a petentei emise de inspectorul șef au fost anulate de către Tribunalul Vrancea pe formă, motivul fiind că nu se poate stabili cu certitudine temeinicia actului sancționator în lipsa descrierii concrete a faptei și a indicării încadrării juridice, aceasta fiind o eroare materială a compartimentelor de specialitate. Menționează că instanța de judecată a admis în parte pretențiile petentei, desființând solicitarea a primi daune morale în valoare de 5.000 de lei.

31. În ceea ce privește modul în care petenta se raportează la colegii de serviciu atașează unele note de relații care au fost date la solicitarea corpului de control al ministrului muncii de către inspectorii de muncă din cadrul Serviciului control relații de muncă în data de 23.03.2021, note de relații care i-au fost puse la dispoziție la inițiativa acestora în copie de către colegii respectivi.

32. În anexa a depus lista cu programarea concediilor pentru perioada 2017 – 2020, solicitările în scris privind zilele de concediu de odihnă neefectuate, note de relații și cererea neaprobată a concediului de odihnă (filele 95-109 din dosar).

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Drept național și internațional aplicabil/ jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

- Constituția României
- O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, art. 2 al. 1

Principiile de analiză

33. 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”.

34. 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**”.

35. 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

36. **În fapt**, Colegiul director reține faptul că petenta reclamă nemulțumiri privind stabilirea drepturilor salariale, înmânarea adreselor, precizărilor, metodologii sau solicitări venite de la organele tutelare, acțiunile de control, corespondență desfăcută, punerea în executare a hotărârilor judecătorești, situația efectuării concediilor de odihnă, criteriul indicat în cadrul ședinței de audieri fiind cel al **“vechimii cea mai mare”**, criteriu pe care petenta nu-l probează. De asemenea, la audieri s-a invocat excepția de necompetență cu privire la evaluarea petentei, precum și față de fișa de aptitudini de la medicina muncii, competentă fiind instanța de judecată.

37. **În drept**, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură capătul de cerere **evaluarea petentei precum și față de fișa de aptitudini de la medicina muncii**

este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, ținând cont de art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor care prevede că: „(1) *Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției*”.

38. Astfel, Colegiul urmează a analiza excepția necompetenței materiale a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, excepție invocată din oficiu.

39. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

40. Or, în raport cu obiectul petiției, Colegiul director reține că în speță cu privire la capătul de cerere privind evaluarea petentei precum și față de fișa de aptitudini de la medicina muncii se invocă aspecte care țin de competența instanțelor de judecată, prin urmare Colegiul admite excepția invocată din oficiu cu privire la acest aspect, urmând a se pronunța pe fond.

41. **Pe fond**, Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de către petentă prin prisma criteriului indicat de către aceasta, respectiv **“vechimea cea mai mare”** se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

- a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;
- b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2, alin. 1 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;
- c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;

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

Astfel, se poate considera discriminare:

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

42. Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării astfel cum este reglementată de articolul 2, alin.1 din OG nr.137/2000 cu modificările și 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, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1 și trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile dar care sunt tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

43. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui **criteriu interzis**, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității 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 menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis (a se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza BilkaKaufhaus, 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).

44. Colegiul director este chemat să analizeze dacă în cazul semnalat de petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din OG nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul director 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 OG nr.137/2000, republicată. 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 al OG nr. 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 petentă constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

45. La baza analizei Colegiul ține cont și de prevederile O.G. nr. 137/2000, care la art. 20 alin. 6 prevede: *„Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”*

46. Prin urmare, reiterând faptul că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o **legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis**, Colegiul director constată că, în prezenta speță, nu există raport de cauzalitate între criteriul invocat de petentă, și anume **“vechimea cea mai mare”** și aspectele relatate prin petiție, conform art. 2, alin.(1) O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20 alin. (2) din **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată**, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare întrucât nu există legătură de cauzalitate între criteriu și faptă, conform art. 2, alin.1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
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 potrivit **OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și a Legii nr. 554/2004, a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 09.02.2022 au fost: ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru, HALLER István – Membru, DIACONU Adrian – Membru (online), LAZĂR Maria – Membru, GRAMA Horia – Membru (online), JURA Cristian – Membru, MARIA Moța – Membru (online), OLTEANU Cătălina – Membru (online), POPA Claudia Sorina – Membru (online)

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**

Redactată și motivată: C.S.P./ F.V.

Data redactării: 21.01.2022

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