



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

**Hotărârea nr. 321
din 08.06.2022**

Dosar nr: 139/2021
Sesizare nr: 2338/25.03.2021
Petentă:
Reclamați:

Obiect: transferul petentei deși aceasta nu și-a dat acordul. Izolarea și îndepărtarea față de colegii de serviciu, discreditația profesională, blocarea în vederea depunerii pentru acordarea gradației de merit, precum și crearea unor situații umilitoare

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și sediul/domiciliul procedural ales al petentei:

1. i

Numele și sediul/domiciliul procedural ales al reclamatelor:

2.

II. Citarea părților

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

4. Procedură îndeplinită prin adrese nr. 2338/30.03.2021 și nr. 2439/30.03.2021.

III. Susținerea părților

Susținerea petentei

5. Petenta susține că, în data de 22.09.2020, a primit Decizia nr. 3174/18.09.2020 prin care i se aducea la cunoștință faptul că este transferată cu tot cu post, începând cu data de 21.09.2020, de la Departamentul de asigurarea calității la Direcția de Patrimoniu – Biroul administrative, iar colegul său, angajat ca informatician, a fost transferat de la Departamentul Asigurarea calității, la Direcția Cămine cantină.

Petenta arată că, desi în momentul primirii deciziei a consemnat “nu sunt de acord” și ulterior a contestat decizia în instanță, în aceeași zi a fost obligată să părăsească biroul și a fost instalată forțat în subsolul clădirii la Biroul Pază (au fost desemnați 2 colegi să o însoțească).



6. Petenta arată că a sesizat Ministerul muncii, Ministerul Educației, Secretariatul General al Guvernului precum și instanța de judecată, însă nu s-a luat nicio măsură în vederea stopării acestui comportament intimidant.

Petenta susține că are parte de un tratament diferențiat manifestat prin supraveghere excesivă, izolare, tragerea pe linie moartă și încălcarea demnității. În acest sens, susține că Prorectorul, în mod constant, la terminarea programului se uita la ceas și îi adresează observații, în prezența altor colegi.

7. Petenta arată că, încă de la angajare, a observat că era un punct de referință pentru colegii de serviciu. Aceasta relatează că în anul 2009 când a fost sancționată cu diminuarea drepturilor salariale cu 10% unii dintre colegi i-au spus: "..., dacă pe tine, care ești nevinovată, te-a sancționat, noi ceilalți ce o să pățim dacă greșim?"

Nu în ultimul rând, petenta susține că această acțiune de discriminare are la bază criteriul de sex și criteriul de vârstă. În acest sens, arată că Cv-ul său are mai mulți ani decât colegul său A.O.

Susținerile reclamațiilor

8. Reclamații susțin că petenta deține funcția de administrator de patrimoniu și având în vedere implicațiile Covid 19 la nivelul administrativ al Universității, prin referatele întocmite de Direcția Generală Administrativă s-a solicitat suplimentarea personalului de la nivelul direcției, în vederea unei organizări mai judicioase a activității, respectând însă condiția de a nu modifica felul muncii prestate de salariat ori salariul acestuia.

Se arată că obiectivitatea măsurilor dispuse a fost impusă de schimbări ale planului de activitate a Biroului administrativ din cadrul Direcției Generale Administrative a Universității care, conform art. 214 alin. (5) din Legea Educației Naționale are atribuții privind întreaga structură administrativă a Universității.

Așadar, caracterul real și serios rezidă tocmai din necesitatea asigurării executării deciziilor luate de conducerea academică a Universității în ceea ce privește eficientizarea administrativă, ca urmare a apariției situației excepțional determinate de răspandirea coronavirusului Sars-Cov-2 în plan național și mondial.

Totodată, Universitatea „Dunarea de Jos” din Galați, în calitate de angajator, în urma modificărilor legislative apărute la nivel național pentru stabilirea măsurilor care se aplică în prevenirea și combaterea efectelor pandemiei de COVID-19, a avut obligația de a dispune măsuri pentru asigurarea permanentă a condițiilor corespunzătoare de muncă, din punct de vedere tehnic, sanitar și organizatoric, măsuri care au putut fi respectate de Universitatea „Dunarea de Jos” din Galați prin alocarea eficientă a resurselor umane și materiale în acest sens.

9. Cu privire la criticile petentei privind: „izolarea și îndepărtarea de colegi; desconsiderarea; discreditarea profesională; blocarea de a depune dosarul pentru acordarea gradației de merit; crearea unor situații umilitoare, tragerea pe linie moartă”, reclamații consideră că petenta incriminează nefondat activitatea membrilor echipei de conducere care participa la managementul operational și strategic al Universității.

La baza considerentelor privind transferul petentei la Biroul Administrativ a stat și faptul că aceasta are o experiență profesională în problemele administrative ale Universității, ocupând funcția de Șef serviciu administrativ în perioada 01.02.2007-19.06.2012. Din data de 20.06.2012 și în prezent ocupă funcția de / administrator patrimoniu. Astfel că nu poate fi vorba de o discreditare profesională, întrucât acestea i s-au stabilit atribuții în

fișa postului specifice administratorilor de patrimoniu, similare/identice cu ale celorlalte angajaji care ocupă funcția de administrator de patrimoniu.

10. Cu privire la atribuțiile ce îi revin petentei în calitate sa de administrator de patrimoniu, conform carora aceasta susține că „mi s-a impus o fișa de post cu atribuții total diferite iar sarcinile de serviciu comunicate sunt de nivel inferior”, reclamații susțin că aceste fapte nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare întrucât conform art. 5 Ordonanța nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare „Diferența de tratament bazată pe o caracteristică legată de criteriile prevăzute la art. 2 alin. (1) nu constituie discriminare atunci când, în temeiul naturii activităților ocupaționale sau al contextului în care acestea se desfășoară, o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională reală și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința proporțională. ”

11. În ceea ce privește alegațiile petentei cu privire la blocarea de a depune dosarul de acordare a gradăției de merit, reclamații susțin că, în conformitate cu Metodologia de acordare a gradățiilor de merit aprobată prin Hotărârea Senatului nr. 162 din 02.12.2020, poate beneficia de gradăția de merit, personalul didactic și de cercetare auxiliară care îndeplinește cumulativ condițiile stabilite și care în conformitate cu dispozițiile art. 6 alin. (4) din Metodologia amintită depune un dosar de concurs: „Pentru candidații - personal (1 didactic auxiliar, dosarul de concurs se depune la registratură și trebuie să cuprindă documentele prevăzute de prezenta metodologie.” Din cercetările efectuate, reclamații precizează că petenta nu a depus un dosar de concurs deși concursul a fost public, cu respectarea procedurii privind publicitatea.

12. Nu în ultimul rând, reclamații susțin că urmare controlului efectuat de către ITM Galați, s-a constatat că au fost respectate condițiile de muncă, organele de control nedepistând nicio abatere de la legislația muncii și a securității în muncă (anexat procesul verbal ITM nr. 7610304.12.2021).

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.”

Articolul 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. (...)”

Articolul 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. (...)”

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.”* **(5)** :*”Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.*

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, 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”.

Articolul 15 : *”Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia.*
”

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 spetă

20. Articolul 2 alin. (5) :“ *Constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv*”.

Articolul 7 „*Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categoriei sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:*

**a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare”.**

21. În fapt, Colegiul Director reține transferul petentei deși aceasta nu și-a dat acordul. izolarea și îndepărtarea față de colegii de serviciu, discreditarea profesională, blocarea în vederea depunerii pentru acordarea gradăției de merit, precum și crearea unor situații umilitoare.

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 din următoarele considerente:** în data de 22.09.2020, petenta a primit Decizia nr. 3174/18.09.2020 prin care i se aducea la cunoștință faptul că este transferată, cu tot cu post, începând cu data de 21.09.2020 de la Departamentul de asigurarea calității la Direcția de Patrimoniu – Biroul administrativ, iar colegul său, angajat ca informatician, transferat de la Departamentul Asigurarea calității, la Direcția Cămine cantină.

Petenta arată că, desi în momentul primirii deciziei a consemnat *că nu este de acord* și ulterior a contestat decizia în instanță, în aceeași zi a fost obligată să părăsească biroul și a fost instalată forțat în subsolul clădirii la Biroul Pază. De asemenea, Colegiul director reține din petiție că petentei i s-a aplicat un tratament diferențiat manifestat prin supraveghere excesivă, izolare, tragerea pe linie moartă și încălcarea demnității. Totodată, Colegiul director reține, tot din susținerile petentei, că scopul transferului nu este cel menționat în referat ci acela de a fi ținută departe de orice activitate a instituției. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul director reține că susținerile petentei nu sunt susținute de nicio probă care să facă dovada existenței criteriilor invocate. Deși petenta invocă o discriminare pe bază de sex și vârstă, din documentele anexate la dosar nu reiese faptul că motivul real al transferului are la bază vârsta și sexul acesteia.

26. 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 criteriile invocate 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 criteriile invocate;
- 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 ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

GRAMA HORIA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

(mandat încheiat anterior redactării prezentei)

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

(mandat încheiat anterior redactării prezentei)

OLTEANU CĂTĂLINA – Membru

Data redactării 06.07.2022

Hotărâre redactată și motivată de: HG și APG

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată** și **Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

