



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 309

din data de 17.07.2024

Dosar nr. 435/2022

Petiție nr. 4665/05.07.2022

Petent:

Parte reclamată: UAT Tibănești, jud. Iași

Obiect posibilă faptă de discriminare/hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

2. UAT Tibănești, jud. Iași cu sediul în sat/comuna Tibănești, str. Principală, jud. Iași,

e-mail: contact@primariatibanesti.ro

II. Procedura de citare

3. În temeiul art. 20 alin. (4) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

4. Prin adresa înregistrată sub nr. 4665/21.07.2022 a fost citat petentul, iar prin adresa înregistrată nr. 5076/21.07.2022 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 30.08.2022. Prin citație a fost invocată excepția de necompetență a CNCD referitor la solicitarea de a dispune restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare.

5. Procedură legal îndeplinită.

6. La data audierii părțile au fost absente.

7. Partea reclamată depune un punct de vedere înregistrat sub nr. 5859/25.08.2022, iar petentul a depus note scrise înregistrate sub nr. 5928/30.08.2022, care sunt comunicate părții reclamate prin adresa înregistrată sub nr. 6050/05.09.2022.

8. Petentul depune completare la notele scrise depuse anterior (nr. 5928/30.08.2022), înregistrate sub nr. 6495/20.09.2022 și sunt comunicate părții reclamate sub nr. 6973/04.10.2022.



9. Partea reclamată a depus concluzii scrise prin adresa înregistrată sub nr. 6938/03.10.2022 și completări la concluziile scrise prin adresa înregistrată sub nr. 7742/31.10.2022.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

10. Prin petiția înregistrată sub nr. 4665/05.07.2022 petentul, fost angajat al UAT Tibănești, cu contract individual de muncă din 15.10.2012, pe perioadă nedeterminată, având funcția de referent cultural în cadrul Compartimentului Cămin Cultural din Primăria comunei Tibănești, reclamă că este hărțuit/discriminat, deoarece prin Dispoziția nr. 365/19.05.2022 s-a dispus concedierea sa pentru motive ce țin de persoana salariatului.

11. Petentul susține că motivele concedierii sunt nelegale, discriminatorii și din răzbunare, fiind încontinuu hărțuit la serviciu de către primarul, viceprimarul cu sprijinul secretarului

12. Petentul susține că prin desfacerea CIM nr. 3/15.10.2012 prin Dispoziția nr. 365/19.05.2022 se încheie un șir de refuzuri și abuzuri sistematice ale angajatorului dar și hărțuire și discriminare fiindu-i refuzată, nejustificat de 6 ori, neacordarea concediului fără plată, concediu solicitat pentru motive personale.

13. Petentul a făcut sesizări împotriva mai multor persoane din Primărie (primar, viceprimar și alți funcționari din Primărie) la Prachetul de pe lângă Judecătoria Iași pentru abuz în serviciu.

14. De asemenea petentul a sesizat ITM Iași pentru încălcarea condițiilor de muncă la Centrul de zi destinat copiilor defavorizați Tibănești pentru că nu are fochist, iar Primăria a fost amendată contravențional.

15. Petentul a sesizat și Garda de Mediu pentru încălcarea Legii mediului, Primăria fiind amendată cu 30.000 lei și a depus mărturie în procesul civil, în calitate de martor, împotriva Primăriei, fiind chemat de Garda Națională de Mediu – Comisariatul General Iași să depună probe în susținerea sesizării.

16. Din răzbunare, partea reclamată nu i-a acordat în data de 14.12.2021 concediu fără plată pentru a merge la instanță în dosarul nr. 6977/99.2018, ulterior fiind sancționat disciplinar cu 8% timp de 2 luni.

17. De asemenea i-a refuzat acordarea unui concediu fără plată pentru data de 17.11.2021 pentru a putea fi prezent la Judecătoria Iași în dosarul nr. 32939/245/2020. Pentru că totuși s-a prezentat, petentul a fost sancționat cu avertiment scris.

18. Un alt refuz de neacordare a concediului fără plată a fost în data de 23.03.2022 pentru că trebuia să se prezinte la Tribunalul Iași, în procesul cu IPJ Iași în dosar nr. 32839/245/2020.

19. În data de 10.05.2022 i s-a refuzat din nou acordarea unui concediu fără plată, solicitat pentru înscriere la Concursul național de titularizare la Centrul de înscriere Școala Gimnazială "Ion Creanga".

20. De asemenea, în data de 13.05.2022 i s-a refuzat acordarea concediului fără plată solicitat pentru depunerea dosarului pentru concursul de ocupare a posturilor/cadrelor

vacante/rezervate din învățământul preuniversitar, respectiv pentru data de 19.05.2022 când trebuia să valideze înscrierea la concurs și iarăși i-a fost refuzată cerere de concediu fără plată.

21. Petentul arată că în Dispoziția nr. 365/15.05.2022 este precizat faptul că nu a realizat "norma de muncă", dar de fapt i-au fost împiedicate îndeplinirea atribuțiilor prin neaprobarea activităților cultural-sportive și de educație propuse de acesta în cadrul Căminului Cultural Tibănești în anul 2021 și 2022 și evaluarea acestuia cu calificativul "nesatisfăcător", care a dus la desfacerea CIM cu un preaviz din data de 12.04.2022.

22. Petentul a solicitat reevaluarea dar angajatorul a refuzat, în consecință a contestat-o în termen legal.

23. Din atribuțiile ce decurg din fișa postului, petentul a făcut în iulie 2021 propuneri pentru înființarea unor cercuri de creație artistice, dar angajatorul, prin primar nu a alocat resurse financiare deoarece *"în comuna Tibănești activează Palatul Copiilor Filiala Tibănești în cadrul căreia funcționează mai multe cercuri cum ar fi: învățarea instrumentelor muzicale, țesături, cusături, proiecția mediului, karting"*. De asemenea, petentul propune înființarea Publicației Literare, Tehnică și Conservare a Patrimoniului Cultural "Timpuri Noi", în cadrul Căminului Cultural Tibănești și solicită alocarea sumei de 20.000 lei pentru realizarea celor propuse. Petentul a contestat în instanță ambele decizii/hotărâri.

24. Petentul învederează că prin neaprobarea activităților de educație permanentă de învățare a instrumentelor muzicale cu corzi și de suflat, de învățare a dansurilor populare și de învățare a tehnicilor de creație artistică în cadrul Căminului Cultural Tibănești în anul 2021-2022 și pe viitor și neaprobarea sumei de 20.000 lei pentru realizarea celor propuse, practic activitatea lui în cadrul Compartimentului de cultură este desființată în mod mascat de către angajator prin primar, cu concursul Consiliului Local. Cu toate acestea, postul de referent cultural nu este desființat efectiv, deoarece beneficiarul are în derulare un proiect finanțat cu fonduri europene în valoare de peste 78.000 euro cu finalizarea investiției în anul 2022 și monitorizat pe o perioadă de 5 ani calendaristici.

25. Petentul susține că de la data preluării mandatului de către primar, din anul 2020, din dispoziția lui a trebuit să coordoneze beneficiarii ajutorului social conform Legii 416 pentru realizarea curățeniei în satele comunei Tibanesti, activități ce exced fișei postului de referent cultural, obținând la evaluarea pentru anul 2020 calificativul *"foarte bine"* și să conducă încărcătorul JBC din dotarea Primăriei pentru a căra gunoaiile menajere din satele comunei Tibănești și gunoaiile din cimitirul din satul Tibănești și Glodenii Gândului dar și gunoaiile rezultate din curățenia făcută de beneficiarii ajutorului social.

26. În data de 16.03.2021 petentul a fost solicitat de primar să predea pe bază de proces verbal Căminul Cultural Tibănești pentru începerea lucrărilor de investiții pentru *"Modernizare, renovare și dotarea Căminului Cultural Tibănești, jud. Iași"* iar la data de 19.03.2021 se emite decizia de numire a dirigintelui de șantier și ordinul de începere a lucrărilor. Prin urmare, începând cu această dată petentul nu mai avea o locație unde să-și desfășoare activitatea. După mai bine de 8 luni, petentului i-a fost repartizat un birou în vechiul sediu al Primăriei Tibanesti dar nu pentru a-și desfășura activitatea de

referent cultural ci să coordoneze beneficiarii ajutorului social - activități nereglementate legal și care exced atribuțiilor fișei postului.

27. Pentru a arata caracterul abuziv și netemeinic al calificativului „nesatisfăcător” de către angajator prin viceprimar și contrasemnat de primar, se precizează că angajatorul pe parcursul anului 2021 nu i-a aprobat nici o activitate, nu i-a cerut să prezinte în fața Consiliului local Tibănești raportul de activitate, planul de măsuri pentru îmbunătățirea activității în cadrul căminului cultural Tibănești și planificarea activităților culturale și sportive ce se vor desfășura în cadrul căminului cultural Tibănești în anul 2021, așa cum i s-a cerut an de an începând cu anul 2012 până în anul 2019, iar pe parcursul anului 2020- 2021 angajatorul a refuzat aprobarea activităților propuse cu scopul demiterii din funcție fapt ce urmează să se realizeze conform preavizului.

28. După ce în data de 12.04.2022 i se înmânează preavizul, în data de 18.04.2022 angajatorul, prin primar a intrat în biroul petentului și i-a confiscat laptopul, după ce l-a lovit cu cotul în piept. În urma acestui incident petentul sună la serviciul 112 pentru a raporta furtul laptopului care se afla în custodia lui începând cu anul 2019 și este luat cu ambulanța acuzând dureri în piept, unde am fost lovit de primar. La recomandarea medicilor petentul și-a scos un certificat medico-legal și a depus plângere la Parchetul de pe lângă Judecătoria Iași.

29. Se depun înscrisuri.

30. Prin e-mail-ul înregistrat sub nr. 5928/30.08.2022 petentul depune răspuns la citația emisă de CNCD și informează că nu se poate prezenta la ședința de audieri dar comunică punct de vedere împreună cu înscrisuri și dvd. De asemenea, petentul arată că deși angajatorul i-a refuzat abuziv și discriminatoriu concediul fără plată din 10.05.2022 pentru înscriere la concursul național de titularizare pentru care a fost sancționat cu desfacerea CIM, acesta a promovat examenul de titularizare în data de 24.08.2022 și a obținut un post în învățământ, la catedra de educație plastică.

31. Depune înscrisuri/dvd.

32. Prin adresă înregistrată sub nr. 6495/20.09.2022 petentul depune transcripțul înregistrării ședinței consiliului local Tibănești din 24.02.2022 și alte înscrisuri.

Susținerile părții reclamate

33. Prin adresa înregistrată sub nr. 5859/25.08.2022, partea reclamată învederează că cele reclamate de către petent fac obiectul unor dosare aflate pe rolul instanțelor de judecată, respectiv: dosar nr. 497/99/2022, dosar nr. 499/99/2022, dosar nr. 1378/99/2022, dosar nr. 2564/99/2022 și dosar nr. 3570/99/2022.

34. Prin concluziile scrise înregistrate sub nr. 6938/03.10.2022, partea reclamată, prin raportare la Dispoziția nr. 1034/09.12.2021 prin care s-a aplicat sancțiunea disciplinară "avertisment scris" precizează că petentul a formulat plângere împotriva acesteia, plângere ce face obiectul dosarului nr. 497/99/2022, aflat pe rolul Tribunalului Iași. Se precizează că la data de 08.12.2021, a fost întocmit referatul nr. 16488 prin care se aducea la cunoștința conducerii Primăriei Țibănești faptul că la data de 17.11.2021 petentul a absentat nemotivat de la serviciu pe tot parcursul zilei, încălcându-se astfel dispozițiile CIM și dispozițiile art. 47 lit. c, lit. f din Regulamentul de Ordine Interioară. La data de 09.12.2021 a fost emisă Dispoziția Primarului nr. 1034 prin care se prevede că

se sancționează disciplinar cu avertisment scris, referent cultural în cadrul aparatului de specialitate a primarului comunei Țibănești, Jud. Iași, conform prevederilor art. 248 alin. 1, lit. a din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, republicat cu modificările și completările ulterioare, motivat de faptul că acesta a absentat nemotivat de la serviciu în data de 17.11.2021, nefiind necesară efectuarea unei cercetări prealabile. Petentul, recunoaște faptul că a lipsit de la serviciu în acea dată, și deși nu aduce nici o critică punctuală de nelegalitate a dispoziției și a procedurii legale de emitere, face tot felul de acuzații cu privire la alte cereri similare (referatul nr. 15909/24.11.2021, referatul nr. 16075/02.12.2021) ce nu au legătură cu cauza de față. Se precizează că angajatorul a aplicat dispozițiile art. 247, 250, 252 alin. 1-5 din Legea 53/2003, raportat și la faptul că motivul pentru care reclamantul a cerut acordarea unei zile libere fără plată nu este justificat, câtă vreme, pe timpul pandemiei de coronavirus COVID - 19, instanțele de judecată recomandă părților să comunice cu instanța prin mijloace electronice, să depună înscrisuri și să studieze dosarele electronic, astfel încât prezența acestora nu este obligatorie. Mai mult, părțile pot fi reprezentate prin avocat, iar acolo unde nu este angajat avocat de către parte, instanța va dispune numirea unuia din oficiu. În mod eronat petentul consideră că sancțiunea disciplinară i-a fost aplicată ca o formă de amenințare, acesta fiind sancționat pentru încălcarea disciplinei în muncă și a nerespectării normelor de conduită care, conform legii sunt obligatorii pentru personalul contractual din cadrul autorităților și instituțiilor publice, având drept scop de a atrage atenția acestuia asupra comportamentului pe care-l are în cadrul colectivului în care își desfășoară activitatea.

35. Raportat la dispoziția nr. 71/01.02.2022, prin care s-a aplicat sancțiunea disciplinară reducere salarială cu 8 % pe o perioadă de 2 luni, se precizează că petentul a formulat plângere și împotriva acesteia, plângere ce face obiectul dosarului nr. 1378/99/2022, aflat pe rolul Tribunalului Iași. În data de 02.12.2021 petentul a depus o solicitare prin care cerea să i se aprobe o zi liberă la data de 14.12.2021 fără plată, motivând cu dispozițiile art. 54 din Legea 53/2003 - Codul Muncii, pentru a se prezenta la Curtea de Apel Iași în dosarul nr. 6977/99/2018* unde avea calitatea de apelant. Motivul pentru care petentul a cerut ziua/zile fără plată nu era justificat, câtă vreme acesta ca apelant în dosarul cu obiect litigiu de muncă de la Curtea de Apel Iași, era reprezentat de avocat ales așa cum rezultă din Sentința Civilă nr.4 06/2021 a Tribunalului Iași. Prin citațiile primite de la instanță, i se recomanda faptul că nu este obligatorie prezența părților, acestea putând depune înscrisuri, judecata urmând a se face în lipsă, precum și recomandarea că transmiterea corespondenței în legătură cu dosarele să se facă cu prioritate prin fax sau poștă electronică (e-mail), iar în măsura posibilului, evitarea prezentei în instanță dacă aceasta nu este absolut necesară sau dacă partea este asistată de avocat motivat de pandemia de CO-VID19. Ignorând toate înscrisurile, în data de 14.12.2021 a absentat nemotivat de la serviciu, nesemnând condica de prezență existentă la Primăria Țibănești. Ca urmare a neprezentării la serviciu, șeful Ierarhic, respectiv viceprimarul comunei Țibănești, a sesizat conducerea Primăriei Țibănești, despre absența nemotivată de la serviciu în ziua de 14.12.2021 a petentului cerând declanșarea aplicării operațiunii de cercetarea disciplinară prealabilă pentru personalul contractual. Comisia a efectuat cercetarea disciplinară prealabilă și a hotărât

aplicarea sancțiunii disciplinare „*reducerea salariului de bază pe o durată de 2 luni cu 8%*” și îi pune în vedere faptul că este la a doua abatere disciplinară reprezentând lipsa nemotivată de la serviciu în două zile diferite, și dacă va continua să absenteze de la serviciu încălcând dispozițiile Codului Muncii, Contractului individual de muncă și a Regulamentului Intern este posibil a primi și celelalte sancțiuni prevăzute de Codul Muncii, putându-se ajunge până la desfacerea contractului individual de muncă.

36. Raportat la fișa de evaluare din data de 31.03.2022, pentru perioada evaluată 01.01.2021- 31.12.2021, prin care s-a stabilit calificativul „*nesatisfăcător*”, se precizează că petentul a formulat contestație împotriva fișei de evaluare, contestație ce face obiectul dosarului nr. 2564/99/2022, aflat pe rolul Tribunalului Iași. În data de 31.03.2022 au fost întocmite și înmânate Fișele de Evaluare a performanțelor ale persoanelor care ocupă funcții contractuale de execuție din aparatul de specialitate a Primăriei Țibănești, context în care a fost întocmită și înaintată și Fișa de Evaluare a petentului având funcția de referent cultural (studii medii), evaluare făcută conform legii de către șeful ierarhic superior, viceprimar În conformitate cu dispozițiile ROI care stabilesc criteriile și procedurile de evaluare profesională a salariaților, s-a stabilit calificativul „*nesatisfăcător*”, avându-se în vedere că petentul nu a elaborat Planificarea calendaristică a activităților culturale sportive pentru anul 2021 din care să rezulte toate activitățile ce urma să le desfășoare pe tot parcursul anului 2021 așa cum menționează chiar el că a făcut în anii din urmă. De asemenea, în luna octombrie 2021 petentul a solicitat Primarului comunei Țibănești inițierea unui proiect prin care solicita înființarea unor cercuri de creație artistică permanentă și aprobarea planificării calendaristice a activităților din cadrul acestor cercuri. Această solicitare nu putea să fie aprobată de plenul Consiliului Local Țibănești, câtă vreme nu a fost depusă în timpul legal prevăzut de lege pe de o parte, iar pe de altă parte nu se puteau prevedea alocări bugetare, întrucât bugetul U.A.T. Țibănești era deja aprobat din luna ianuarie - februarie 2021. Mai mult decât atât, Consiliul Local Țibănești, făcând o simplă verificare a legalității și oportunității alocării unei sume din bugetul local, a observat neconcordanțe în solicitarea făcută, întrucât pentru activitățile cerute petentul nu avea pregătirea necesară, însemnând că ar fi trebuit contractate servicii ale unor persoane specializate, ceea ce nu se putea, raportat la faptul că postul de referent cultural este ocupat și nu se pot încheia contracte de prestări servicii. De asemenea, la Căminul Cultural Țibănești este în desfășurare Proiectul de Investiții "Modernizare, renovare și dotare Cămin Cultural din comuna Țibănești, jud. Iași", lucrări ce vor fi finalizate în 2023, când căminul cultural va fi dotat și cu instrumente noi. Pentru realizarea activităților din cadrul cercurilor de creație artistică propuse a se înființa, necesită personal calificat și specializat pe fiecare domeniu în parte, Primăria neavând personal calificat în aceste domenii iar bugetul nu permite și plata referentului cultural și achiziția de servicii specializate în aceste domenii.

37. Pe parcursul ultimilor ani petentul, în loc să-și ducă la îndeplinire sarcinile de serviciu, are un comportament deviant, a început să se transforme într-un element care nu face altceva decât să urmărească pe toți colegii din Primărie, să-i fotografieze, să-i înregistreze, să formuleze reclamații pe la toate instituțiile de control cum ar fi ITM, Garda de Mediu, Protecția Muncii, Poliție, să amenințe pe toți colegii cu plângeri și

reclamații, acest comportament fiind și față de conducerea Primăriei. Așa se face că acesta a reclamat Primăria Comunei Țibănești la Garda de Mediu, prezentându-se în instanță ca martor pentru Garda de Mediu (împotriva instituției Primărie Țibănești de unde își lua salariul lunar) instanța dispunând amendarea Primăriei Țibănești cu suma de 35.000 lei, bani ce au fost plătiți din bugetul local.

38. Pe perioada pandemiei, nu a dus la îndeplinire la timp sarcinile date de către primarul și viceprimarul comunei, când nu s-au putut desfășura activități conform fișei postului (să supravegheze beneficiarii Legii 416/2001 și să însoțească mașina care colectează gunoiul menajer o dată pe săptămână în ziua de vineri) refuzând categoric și având un comportament reprobabil, motivând că el nu a terminat o facultate ca să supravegheze mașina de gunoi). De menționat este faptul că, petentul este angajat cu contract de muncă pe un post de execuție de referent cultural cu studii medii. Dacă acesta se consideră nedemn pentru munca ce o face raportat la contractul de muncă, poate participa la orice concurs pentru un post pentru care se cer studii superioare. A refuzat să ducă la îndeplinire prevederile Dispoziției Primarului Corn. Țibănești nr. 901/07.10.2021 pentru completarea fișei postului cu activități ce urma să le desfășoare cu copiii din cadrul Centrului de zi destinat copiilor defavorizați din comuna Țibănești - Mai mult decât atât, a înregistrat fără voia lor salariații din centru, folosindu-se de aceste înregistrări pentru a face reclamații la ITM Iași, pentru motive ce nu țineau strict de propria fișă a postului și de propria persoană. În urma efectuării controlului de la ITM s-a dovedit că motivele reclamației nu erau susținute de realitate, fiind neadevărate și tendențioase.

39. Raportat la dispoziția nr. 363/18.05.2022 cu privire la aplicarea sancțiunii disciplinare de desfacere disciplinară a Contractului Individual de Muncă nr. 003/15.10.2012 și dispoziția nr. 365/19.05.2022 privind încetarea Contractului Individual de Muncă prin concediere pentru motive care tin de persoana salariatului, se precizează că petentul a formulat contestație împotriva acestora, contestație ce face obiectul dosarului nr. 3570/99/2022, aflat pe rolul Tribunalului Iași. Cu ocazia efectuării cercetării disciplinare, a fost analizată sesizarea viceprimarului comunei Țibănești și a d-nei prin care a fost adusă la cunoștință conducerii absența nemotivată de la serviciu (părăsirea locului de muncă după semnarea condicii de prezentă) în ziua de 10.05.2022 a petentului - referent cultural în cadrul aparatului de specialitate al primarului comunei Țibănești - Compartiment Cămin Cultural. Acesta solicita o zi fără plată conform Legii nr. 53/2003 - Codul Muncii pentru a se deplasa la mai multe instituții în vederea solicitării unor documente necesare, pentru înscrierea la concursul național de titularizare la Centrul de înscriere Școala Gimnazială "Ion Creangă" Iași locația Școala Gimnazială „Petru Poni„ Iași conform anunțului de pe site-ul ISJ Iași în conformitate cu Metodologia - cadru și a Calendarului mobilității personalului didactic de predare din învățământul preuniversitar în anul școlar 2022 - 2023, aprobată prin OME nr. 5578/10.11.2021. Ziua de concediu fără plată a fost solicitată de pe o zi pe alta, angajatorul neavând timpul necesar pentru a da curs cererii și a analiza situația petentului care se află în perioada de preaviz. În perioada concediului fără plată contractul individual de muncă se suspendă și automat se suspenda și preavizul dar, avea posibilitatea solicitării unei zile din concediul de odihnă aferent anului 2022, concediu care nu suspendă contractul

Individual de muncă și implicit nici perioada de preaviz. Petentul nu contestă faptul că a lipsit de la serviciu în ziua de 10.05.2022, apărarea acestuia fiind aceea că, nu a primit răspuns până la ora solicitată în cerere, și nu înțelege că contractul, individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale. Mai mult de atât din legislația în vigoare privind acordarea concediilor fără plată nu rezultă că, angajatorul are obligația să acorde salariaților concediu fără plată și nici nu este prevăzut că, angajatorul trebuie să motiveze neacordarea concediului fără plată. În consecință, se constată că anterior salariatul a mai fost sancționat disciplinar cu "avertisment scris" pentru lipsa nejustificată de la serviciu în data de 17.11.2021, cu "reducerea salariului de bază pe o durată de 2 luni cu 8%" pentru lipsa nejustificată de la serviciu în data de 14.12.2021, dar cu toate acestea și-a asumat și a lipsit și în data de 10.05.2022. Conform situației de fapt și dovezilor, s-a constatat că vinovăția salariatului este dovedită pentru faptul că nici măcar nu a așteptat răspunsul la cererea formulată pentru acordarea unei zile de concediu fără plată și și-a asumat și a plecat pentru a treia oară de la serviciu. Astfel, a fost emisă legal Dispoziția nr. 365/19.05.2022 privind încetarea contractului individul de muncă a petentului, referent cultural, în cadrul aparatului de specialitate al Primarului comunei Țibănești - Compartiment Cămin cultural prin concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului.

IV. Motivele de fapt și de drept

40. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României

Art. 1

„(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. 4

„(2) România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială. ”

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.

Convenția Europeană a Drepturilor Omului

Art. 14 Interzicerea discriminării

„Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie,

opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”

O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată²

Art. 2

„(1) În prezenta ordonanță, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau 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.”

Ordinul nr. 27/2024 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor – publicat în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 120/12.02.2024

V. Motivele de fapt și de drept

41.În fapt, Colegiul director reține că petentul sesizează faptul că este hărțuit/discriminat, deoarece prin Dispoziția nr. 365/19.05.2022 s-a dispus concedierea pentru motive ce țin de persoana sa, motivele concedierii fiind nelegale, discriminatorii, cu caracter răzbnător.

42.În drept, luând act de plângere precum și de obiectul acesteia astfel cum este formulat, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării 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, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

43.În considerarea incidenței obiectului petiției în câmpul de aplicare al O.G. nr. 137/2000 republicată, Colegiul director reține faptul că jurisdicția exercitată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este o „*jurisdicție administrativă*”, care presupune o procedură specială și care se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare. Astfel, C.N.C.D., organ administrativ-jurisdicțional, are competența limitată la a constata faptele/actele de discriminare prin emiterea unei hotărâri și, eventual, prin stabilirea unei sancțiuni contravenționale, neavând competența materială de a se pronunța asupra faptelor care depășesc cadrul stabilit de legislația contravențională în general și de către O.G. nr.137/2000 în special.

44.Actul de soluționare a unui conflict corelativ dispozițiilor O.G. nr. 137/2000, republicată, este emis de o autoritate administrativă investită, prin lege organică, cu atribuții de jurisdicție administrativă specială (C.N.C.D.), iar actul *per se*, este susceptibil

de a fi atacat în contenciosul administrativ general, sub cenzura instanțelor judecătorești. Aceste aspecte sunt statuate de prevederile art. 16 (independența organului care emite actul), art. 20 (procedura specială), art. 20 alin. (6) (principiul contradictorialității și al dreptului la apărare), art. 20 alin. (7) (obligativitatea motivării actului), art. 20 alin. (9) (procedura de atac în fața instanței de contencios administrativ) din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată. De altfel, caracterul administrativ jurisdicțional al actelor adoptate de Colegiul director al CNCD a fost statuat în nenumărate rânduri de instanțele de contencios administrativ (între altele decizia civilă nr. 1960 din 15.05.2008 a Înaltei Curți de Casație și Justiție) Prin Decizia nr. 1.096 din 15 octombrie 2008 și ulterior Decizia nr. 444 din 31 martie 2009 și Decizia nr. 1470 din 10 noiembrie 2009, Curtea Constituțională a statuat că *„CNCD este un organ administrativ cu atribuții jurisdicționale, care se bucură de independența necesară îndeplinirii actului administrativ-jurisdicțional și respectă prevederile constituționale cuprinse în art.124 privind înfăptuirea justiției și art.126 alin. (5), care interzice înființarea de instanțe extraordinare”*.

45. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile din domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, 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, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

46. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 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.

47. Colegiul director reiterează că un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis de legiuitorul național prin art. 2 alin. (1). În acest sens Colegiul Director reține că acesta nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare („rasă,

naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată”), criteriile expresis verbis enumerate de lege fiind completate cu sintagma „sau orice alt criteriu”, ceea ce, practic, oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare.

48. Totodată, la art. 2 alin. (5) Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată, prevede că: *„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”*.

49. Ambele definiții includ elementul criteriului, element care diferențiază o cauză care cade sub incidența O.G. nr. 137/2000 (spre exemplu discriminare, hărțuire) de cauzele care au o altă natură (spre exemplu conflictele de muncă). Astfel, existența unui criteriu anume este un factor determinant. Se poate invoca orice criteriu (O.G. nr. 137/2000, art. 2 alin. (1): [...] *„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”* [...]; *Protocolul adițional nr. 12 la Convenția europeană a drepturilor omului*, art. 1 alin. 1: [...] *„fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație”*), iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatei trebuie să existe un raport de cauzalitate.

50. Astfel, pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe 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 O.G. 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;

51. Chiar și în ipoteza în care criteriul invocat ar putea fi încadrat în categoria “orice alt criteriu”, acesta trebuie să reprezinte o caracteristică specifică a persoanei care se consideră discriminată, caracteristică care să aibă un caracter inalterabil (ex. gen, culoarea pielii, vârsta, dizabilitatea, boală cronică etc.) și deci care nu poate fi schimbată prin voința individului, sau care să aibă un caracter identitar, care să fie parte a identității individului (ex. religie, convingeri, etc.), într-un mod similar criteriilor protejate de lege.

52. Prin raportare la cele menționate la punctul anterior, Colegiul director reiterează faptul că inclusiv Convenția Europeană a Drepturilor Omului, prin Art. 14, nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat, ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe „statut”, pe baza cărora o

persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele. (CEDO, hot. Clift c. Regatului Unit, 13 iulie 2010, §55).

53. În conformitate cu jurisprudența CEDO în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă *„trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”*. CEDO a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: *Fredin împotriva Suediei*, 18 februarie 1991; *Hoffman împotriva Austriei*, 23 iunie 1993, *Spadea și Scalabrino împotriva Italiei*, 28 septembrie 1995, *Stubbings și alții împotriva Regatului Unit*, 22 octombrie 1996).

54. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării astfel cum este definit în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale ipso facto, ca circumstanță concretizată, materializată, constituind însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

55. Analizând obiectul petiției, Colegiul director ia act atât de susținerile petentului cât și ale părților reclamate în ceea ce privește obiectul plângerii, supunându-le analizei în principal pentru aspectele ce țin de desfășurarea activității profesionale, respectarea exercitării atribuțiilor de serviciu din fișa de post, conflictul de muncă fiind analizat de organe competente, instanța de judecată. De altfel, aceste aspecte au constituit și constituie încă obiectul unor dosare aflate pe rolul instanțelor de judecată ieșene (*dosar nr. 497/99/2022 aflat pe rolul Curții de Apel Iași - Secția conflicte de muncă și asigurări sociale, litigii de muncă, dosar nr. 499/99/2022 aflat pe rolul Tribunalului Iași - Secția II civilă - contencios administrativ și fiscal, dosar nr. 1378/99/2022 flat pe rolul Curții de Apel Iași, Secția conflicte de muncă și asigurări sociale – Litigii de muncă, dosar nr. 2564/99/2022 aflat pe rolul Tribunalului Iași – Secția I Civilă – Litigii de muncă și dosar nr. 3570/99/2022 aflat pe rolul Tribunalului Iași – Secția I Civilă – Litigii de muncă*).

56. Colegiul director ia act de susținerile părților, de documentația aflată la dosar și constată că, în esență, petentul are un conflict de muncă cu partea reclamată. Ca atare, fondul problemei în prezenta speță este corelativ faptului că prezumțiile ce se nasc în cauză nu se circumstanțiază în legătură cu un eventual criteriu interzis de art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 republicată, ci în legătură cu un aspect de legalitate, ceea ce plasează cazul în afara incidenței discriminării. Or, în exercitarea competențelor sale determinate de O.G. nr 137/2000, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate pronunța asupra unor aspecte de legalitate din care poate decurge un eventual tratament diferit.

57. În consecință, Colegiul director constată că soluționarea fondului problemei excede

sferei de competență a instituției, fiind vorba de litigiu de muncă, soluționarea cauzei fiind de competența instanței de judecată, petentul având mai multe dosare pe rolul instanțelor de judecată.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu pot fi reținute aspecte care intră sub incidența O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată - *speța reprezintă un litigiu/conflict de muncă, competența revine instanței de judecată*;
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VIII. 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

BABUȘ Radu - Membru

BĂNICĂ Claudia Cerasela - Membru

DIACONU Adrian Nicolae - Membru

GRAMA Horia - Membru

JURA Cristian - Membru

OLTEANU Cătălina - Membru

RAIU Cătălin - Membru

SĂVULESCU Radu - Cosmin – Membru

*Data redactării: 02.08.2024
Redactată și motivată F.L.I.*

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 tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.

