



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 814 din data de 13.11.2019

Dosar nr.: 569/2018

Petiția nr.: 5040/13.08.2018

Petent:

Reclamat: **Prof. Univ. Dr.....– Președintele Consiliului Superior al CECCAR**

Obiect: discriminare și hărțuire psihologică

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

.....

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamațiilor

Prof. Univ. Dr.....– Președintele Consiliului Superior al CECCAR cu sediul în București, Intrarea Pielari nr. 1, sector 4 și comunicarea actelor la cabinet de Avocatură

.....

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul reclamă discriminarea și hărțuirea psihologică, aplicată asupra sa de către angajator, fiindu-i afectată sănătatea.

III. Procedura de citare

4. 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.

5. Prin adresa înregistrată sub nr. 5040/11.09.2018 a fost citat petentul, iar prin adresa înregistrată sub nr. 5534/11.09.2018 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 02.10.2018. Prin citație s-a invocat din oficiu excepția de necompetență referitor la solicitarea de a dispune restabilirea situației anterioare discriminării.

6. Procedură legal îndeplinită.

7. La termenul stabilit, la ședința de audieri, ambele părți au fost prezente.

8. Partea reclamată depune punct de vedere prin adresa înregistrată sub nr. 6049/03.10.2018, care este comunicat petentului în cadrul ședinței de audieri din data de 02.10.2018.

9. Petentul depune întâmpinare la punctul de vedere al părții reclamate, înregistrată sub nr. 6364/16.10.2018, care este comunicat părții reclamate prin adresa înregistrată sub nr. 6519/22.10.2018.

10. Prin adresa înregistrată sub nr. 6447/18.10.2018 respectiv nr. 7055/14.11.2018, partea reclamată depune concluzii scrise.

11. Prin adresa înregistrată sub nr. 7611/12.12.2018 petentul depune solicitare stadiu dosar, la care i se răspunde prin adresa înregistrată sub nr. 78/09.01.2019.

IV. Susținerile părților **Susținerile petentului**

12. Prin sesizarea înregistrată la CNCD sub nr. 5040/13.08.2018, petentul informează că începând cu luna martie 2018, s-a declanșat hărțuirea psihologică a acestuia, în urma conflictului dintre președintele Consiliului Superior al CECCAR, dl. prof. univ. dr....., respectiv CECCAR și petent, precum și membrii fondatori ai Sindicatului Angajaților CECCAR și Contabililor Experți din România (SACER), la momentul informării dlui. prof. univ. dr. Robert Aurelian Șova de către doamna G. P., președintele SACER, cu privire la înființarea sindicatului SACER, dar și faptul că petentul are calitatea de membru fondator al sindicatului.

13. Petentul, de profesie economist, cu o activitate vastă în diverse domenii este încadrat din 2005, în gradul 3 de invaliditate, cu drept de muncă de 4 ore, conform contractului de muncă, iar din anul 2007 a deținut funcția de șef Sector SSM, PSI și Arhivare documente, iar din anul 2016 funcția de inspector SSM, având sarcini și în domeniul PSI, respectiv arhivării documentelor, atât la nivelul Aparatului central cât și al celor 42 de filiale.

14. Scopul implicării petentului în acțiunea de înființare a sindicatului a fost determinată de lipsa totală a dialogului între salariați și actuala conducere, fluctuația ridicată a personalului și nemajorarea drepturilor bănești de cca. 6 ani în cazul majorității salariaților. Unul dintre reproșurile adresate petentului de către conducerea CECCAR, în legătură cu înființarea sindicatului, se referea la intenția de subminare a activității instituției.

15. În ceea ce privește participarea personalului CECCAR la sindicatul SACER, mai mult de 110 persoane au aderat la sindicatul creat, ponderea acestora, la data constituirii sindicatului SACER, fiind de cca. 50% din totalul salariaților, numărul aderenților putând fi mai mare dacă procesul de aderare a salariaților nu era influențat de presiunile efectuate de către președintele CECCAR.

16. Conducerea sindicatului SACER, în limita atribuțiilor conferite de lege și prin statutul propriu, având cele mai bune intenții, a solicitat, în repetate rânduri, întâlniri cu președintele Consiliului Superior al CECCAR, având drept obiect activitatea prezentă și viitoare a sindicatului, însă, până în prezent, au rămas fără răspuns.

17. În cadrul unei întâlniri din data de 23 martie 2018, dintre președintele Consiliului Superior al CECCAR și petent, acesta din urmă a fost jignit fiind numit „guru al sindicatului” (DEX Guru: manipulator în masă al credulilor/învățător sau maestru spiritual, etc.), ulterior dându-l afară din birou, fără a-i da posibilitatea să răspundă, încălcându-i-se astfel dreptul la demnitate cât și dreptul la exprimare.

18. Petentul arată că din data de 2 aprilie, prin Ordinul nr. 30/2018 privind monitorizarea și eficientizarea activității în cadrul CECCAR, toți angajații (dar, în fapt, membrii SACER), au fost obligați să prezinte la sfârșitul zilei un raport detaliat, pe ore, al activităților desfășurate zilnic. Sindicatul SACER printr-o adresă adresată președintelui CECCAR a răspuns că membrii sindicatului nu se împotrivesc dispozițiilor ordinului mai sus menționat, dar consideră această măsură este neobiectivă, întrucât activitățile angajaților CECCAR sunt stabilite prin fișele postului. Ulterior, s-a aflat că doar o parte a angajaților CECCAR, membri SACER, întocmesc zilnic aceste rapoarte, încălcându-se principiul egalității de tratament față de toți angajații (art. 5 alin. 1 din Codul muncii).

19. În data de 27 aprilie, la două săptămâni după ce solicitase decalarea programului de lucru, i s-a solicitat să prezinte notă explicativă cu privire la faptul că, în

zilele de 4 și 13 aprilie a semnat condica de prezență și a înregistrat alte ore de sosire și de plecare din CECCAR, deși avusese acordul prealabil al directorului coordonator al activității petentului, cât și acceptul Direcției Resurse Umane, Juridice și Achiziții.

20. În data de 4 mai 2018 a fost emis Ordinul nr. 770 al președintelui Consiliului Superior al CECCAR, prin care i s-a comunicat schimbarea locului de muncă la filiala București, cu aceleași atribuții și sarcini de serviciu, deși în locația Direcției Administrative din Aparatul central, în care și-a desfășurat activitatea profesională din anul 2005, au mai rămas doar 5 salariați dintr-un total de 10 persoane, ca urmare a atmosferei create de noua conducere a CECCAR. Petentul consideră că prin emiterea ordinului, s-a urmărit izolarea de colegii din cadrul Direcției Administrative, aceștia fiind toți membri SACER.

21. În vederea soluționării unor probleme personale-deosebite (efectuarea unor investigații medicale, mama imobilizată la pat), petentul a solicitat conducerii CECCAR, în 23 mai, 4 și 5 iunie 2018, aprobarea efectuării a 11 zile din CO restant pe 2017, dar invocând diverse motive (lipsa de timp pentru semnarea cererilor, lipsa programării subsemnatului pentru efectuarea CO restant din anul 2017, etc.), cererile nu au fost aprobate de către Conducerea CECCAR, deși altor colegi din cadrul Direcției Administrative le-au fost aprobate cererile.

22. În data de 6 iunie 2018, înainte de încheierea programului de lucru, în timp ce efectua instruirea SSM și PSI a unei noi angajate, a fost chemat la Sala de Consiliu de către un specialist resurse umane, în prezența unui consilier juridic și a directorului Direcției Administrative, pentru a i se înmâna, sub semnătură, preavizul de 20 zile lucrătoare, în conformitate cu prevederile art. 75 alin. 1 din Codul muncii, deoarece postul ocupat de petent s-a desființat. Petentul nu a semnat preavizul în cauză, întrucât a considerat că este hărțuit psihologic, motivul real al concedierii sale fiind, în fapt, activitatea sindicală. Ulterior, a aflat că preavizul de încetare a contractului individual de muncă a fost afișat la avizierul Comitetului SSM, pe care îl coordonează în calitate de secretar, precum și la locul de muncă, prin această acțiune urmărindu-se discreditarea sa și implicit intimidarea salariaților care au aderat/vor adera la activitatea de sindicat, fiindu-i prejudiciată imaginea în cadrul instituției. Având în vedere atmosfera creată și teama de a nu-și pierde locurile de muncă, mai mulți membri de sindicat din Aparatul central au depus, în data de 23 iulie cereri de retragere din sindicat.

23. Petentul consideră că având în vedere faptul că mai avea doar 8 luni până la împlinirea vârstei de pensionare, respectiv 65 de ani, se putea găsi o soluție pentru menținerea acestuia ca salariat al CECCAR. Pe fondul situației create, a fost internat în spital, internare urmată de concedii medicale.

24. Se solicită analizarea hărțuirii psihologice a petentului și restabilirea situației anterioare discriminării, precum și obligarea CECCAR la publicarea în mass-media, precum și la avizierul Comitetului de securitate și sănătate în muncă al CECCAR, respectiv la locul de muncă al petentului (pentru o perioadă de timp egală cu cea în care a fost afișată decizia de concediere) a hotărârii Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la săvârșirea contravenției.

25. În concluziile scrise depuse de petent prin adresa înregistrată sub nr. 6364/16.10.2018, acesta susține că a fost hărțuit psihologic, în perioada 23.03-06.06.2018, iar disponibilizarea a fost făcută cu rea credință, ca urmare a activității sindicale.

26. Se depun înscrisuri.

Susținerile părții reclamate

27. Prin punctul de vedere depus și înregistrat sub nr. 6049/03.10.2018 partea reclamată solicită respingerea petiției ca nefondată, petentul nefiind discriminat sau hărțuit.

28. Referitor la invocarea din oficiu excepția de necompetență referitor la solicitarea de a dispune restabilirea situației anterioare discriminării, partea reclamată solicită admiterea acesteia.

29. Partea reclamată învederează că în esența petentul invoca aspecte ce țin de derularea raporturilor de muncă și nemulțumiri aferente, ori CNCD nu are competența de a analiza încălcarea legislației muncii. Totodată se menționează că faptele sesizate nu reprezintă discriminare, hărțuire în sensul O.G. nr. 137/2000, nu întrunesc cumulativ elementele necesare prevăzute de art. 2 alin. 1 din Ordonanța nr. 137/2000; între aceste fapte și criteriile invocate nu există legătură de cauzalitate; nu se referă la persoane aflate în situații comparabile cărora li s-a aplicat un tratament diferit și care au avut ca efect restrângerea unor drepturi, înlăturarea lor etc., cu atât mai puțin fără o justificare rezonabilă și proporționalitate.

30. Referitor la acuzația petentului că declanșarea conflictului cu Președintele CECCAR a fost din cauza calității petentului de membru al sindicatului înființat de salariații CECCAR, pretinzând ca aceasta a condus la hărțuirea psihologică a petentului, se arată că nu exista un conflict între conducerea CECCAR și petent, nicio persoană din conducerea angajatorului, și nici angajatorul, nu au îngădit dreptul la asociere sindicală, dovada fiind însăși existența sindicatului și componența acestuia formată din salariați ai CECCAR.

31. Referitor la întâlnirea dintre petent și președintele CECCAR, se precizează că aceasta este o dovada a comunicării angajatorului cu petentul și a dreptului la exprimare manifestat de petent. Faptul că la un moment dat s-a pus capăt unei discuții pentru a nu degenera, spre binele tuturor părților, nu constituie o îngădire a demnității și a libertății de exprimare ci s-a dorit să nu se prilejuiască neplăceri de nicio parte, încercându-se tocmai evitarea acelor interpretări subiective și împrejurări (precum probleme de sănătate și interpretări subiective) invocate acum de petent în sesizarea sa.

32. În privința Ordinului nr. 30/02.04.2018, acesta a fost emis pentru toți salariații și nu doar pentru o parte dintre aceștia, astfel cum reiese din chiar conținutul documentului. Din conținutul Ordinului se constată că această sarcină se îndeplinește în timpul programului de lucru, la sfârșit (ora 16.00), că este un raport care are legătură cu programul și activitatea deja derulată până la momentul raportării, astfel că nu este în măsură să afecteze, să condiționeze, să constrângă sau să limiteze vreun drept al salariatului ori activității de alta natură.

33. Din considerente ce țin de activitatea CECCAR, de prerogativa de organizare și funcționare optimă a unității în acord cu drepturile prevăzute de art. 40 alin. 1 din Codul muncii și art. 30 pct. 2 din Regulamentul Intern, petentului nu i s-a aprobat învoirea și decalarea programului de lucru. Aceasta nu reprezintă însă o discriminare și o faptă ilicită; nu a avut un alt scop decât buna funcționare a activității angajatorului.

34. Potrivit pct. D din Contractul de muncă („Locul muncii”), activitatea petentului se desfășura în cadrul Direcției Administrative a CECCAR. Acest element nu s-a modificat. Faptul ca petentul are biroul în cadrul unei filiale a CECCAR, aflată în imediata vecinătate a clădirii în care petentul ocupa un birou, nu constituie modificarea locului muncii. Se menționează că filiala București a CECCAR nu este o persoană distinctă de subscrisul, filialele Corpului nu au personalitate juridică, ci sunt organe /unități/ divizii teritoriale prin care acesta își desfășoară activitatea în teritoriu, în cazul de fata petentul efectiv traversând doar dintr-o clădire în alta aparținând aceluiași angajator.

35. Pentru efectuarea concediului de odihnă de către salariați, programările se realizează la sfârșitul anului precedent și pot interveni modificări față de această planificare concretizată la nivelul angajatorului, doar dacă activitatea și acțiunile vizate de angajator ulterior permit unele modificări ale programărilor inițiale (efectuate/aduse la

cunoștința angajatorului de salariații înșiși). Drept urmare, cererea ulterioară a petentului a fost respinsă motivat de lipsa programării, a planificării prealabile conform dispozițiilor art. 148 alin. 1) din Codul muncii și Regulamentul intern: „Efectuarea concediului de odihnă se face pe baza programării anuale” (art. 44 alin. 1 din Regulamentul Intern). Datorită evenimentelor și acțiunilor importante din cadrul Corpului din primul trimestru al anului, respectiv Conferința Națională Anuală și Adunările generale din cadrul celor 42 de filiale al Corpului, a fost necesară prezența salariaților la locul de muncă în perioadele în care s-au pregătit și s-au desfășurat aceste evenimente.

36. Partea reclamată reiterează faptul că este atributul exclusiv al angajatorului de a hotărî asupra modalității în care își organizează activitatea, nicio dispoziție legală nu obligă angajatorul ca atribuțiile specifice unui post să fie exercitate de un angajat cu contract individual de muncă sau să fie externalizate pentru eficientizare, pentru respectarea unor prevederi legale etc. Faptul că a făcut față sarcinilor postului (potrivit aprecierii sale) și că a primit aprecieri bune la adresa sa, nu este în măsură să justifice menținerea acestui post și păstrarea normei de muncă de 4 ore de care dispune salariatul. Potrivit înscrisului întocmit de Dir. Gen. Executiv al CECCAR, se constată că în cadrul serviciului SSM, PSI și Arhivare documente își desfășoară activitatea petentul, cu o norma de 4 ore, iar jumătate din aceste ore (respectiv 2 ore) sunt alocate prevenirii și protecției la incendiu/activităților specifice Direcției administrative, iar jumătate (restul de 2 ore) este alocat activităților de inventariere, arhivare și casare documente, ceea ce nu răspunde nevoilor angajatorului și prevederilor legale în materie (se înregistrează în plus întâzieri față de activitatea de arhivare, inventariere, casare). Având în vedere aceste aspecte și volumul de activități, s-a propus luarea unor măsuri, inclusiv externalizarea serviciilor la nivel central unde exista postul petentului. Drept urmare, măsură luată de CECCAR în temeiul prerogativelor sale legale, a fost una justificată.

37. Prin concluziile scrise depuse și înregistrate sub nr. 6447/18.10.2018, partea reclamată solicită respingerea petiției ca nefondată, având în vedere că la baza celor dispuse de angajator nu au existat alte motive decât unele care nu țin de persoana salariatului, de apartenența etc., dispozițiile legale nefiind aplicabile în maniera pretinsă de petent.

38. Se depun înscrisuri.

V. Motivele de fapt și de drept

39. **În fapt**, Colegiul director reține că petentul este hărțuit la locul de muncă.

40. **În drept**, 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 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 analizează 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.

41. 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. Conform art. 2 alin.1 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare „*orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boala cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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.*”

42. 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 analoge 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,

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.

43. Din înscrisurile aflate la dosar, Colegiul director reține faptul că petentul invocă calitatea de membru fondator al sindicatului SACER, ca și criteriu de discriminare care a stat la baza posibilelor acte de discriminare comise asupra sa.

44. 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. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem un **criteriu** pe baza căruia tratamentul aplicat să fi fost diferit. 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.

45. Un aspect definitiv 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.

46. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu rasă, etnie sau 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 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 (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis (origine rasială, etnie, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri, etc.) invocat de petenți, constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

47. Colegiul Director reține dispozițiile Convenției Europene a Drepturilor Omului, care la art.14 dispune că ”Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție, trebuie sa fie asigurată fără niciun fel de deosebire bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”

48. Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, care la art.1 dispune interzicerea generală a discriminării, respectiv paragraful 1 ”Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege trebuie să fie asigurată fără nici un fel de discriminare bazată, în special, pe sex, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație” și paragraful 2 ”Nimeni nu va fi discriminat de o autoritate publică, pe baza oricăruia dintre motivele menționate la paragraful 1 ”.

49. Astfel, o faptă poate fi considerată discriminatorie, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională, după cum dispune și O.G. nr.137/2000, care la art.1 alin. 2 prevede că ”Principiul egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, sunt garantate în special în exercitarea următoarelor drepturi:”; art.2 alin.1 ”.... restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, ...”, precum și Protocolul nr.12 la Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art.1 alin.1 ”Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege,”.

50. Colegiul director constată că s-au identificat mai multe capete de cerere și trebuie să analizeze din mijloacele de probă și înscrisurile aflate la dosar, în ce măsură sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie și dacă se poate reține un raport de cauzalitate între faptele prezentate și criteriile invocate în cauză (criteriul convingeri - apartenența la un sindicat).

51. Cu privire capătul de cerere privind jignirile aduse de către partea reclamată, fiind numit „guru al sindicatului”, Colegiul director este de opinie că, în prezenta speță, nu pot fi reținute mijloace probatorii de natură a reține prezumția săvârșirii unei discriminări împotriva petentului.

52. Referindu-ne la afirmații care pot face obiectul unor plângeri deduse soluționării, astfel cum Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a statuat în jurisprudența sa, este necesară constatarea existenței/inexistenței afirmațiilor precum și examinarea întregului complex de împrejurări în care cuvintele au fost rostite. Astfel, adresarea de jigniri și/sau epitete aduse de către reclamat, trebuie analizate în contextul în care au fost făcute precum și impactul, efectul acestora.

53. Atunci când C.N.C.D. este sesizat cu privire la conținutul unor acte sau fapte care îmbracă forma unor afirmații exprimate prin cuvinte, obiectul dedus soluționării petiției este circumscris analizei afirmațiilor în cauză, ceea ce presupune, în prima instanță, constatarea existenței afirmațiilor și în ultimă instanță constatarea conținutului afirmațiilor, sub aspectul incidenței sau nu a prevederilor Ordonanței de Guvern

nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

54. Potrivit art. 20 alin. 6 al O.G. nr. 137/2000 prevede: „Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”

55. Luând act de susținerile petentului, de punctele de vedere formulate și a înscrisurilor aflate la dosar, Colegiul director este de opinie că nu pot fi reținute mijloace probatorii de natură a reține prezumția săvârșirii unei discriminări împotriva petentului.

56. Cu privire la celelalte capete de cerere, Colegiul director constată din analiza înscrisurilor din dosar, că în situația redată nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, în consecință nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, neputând fi reținut un raport de cauzalitate între criteriul invocat de petent și presupusele fapte de discriminare reclamate.

57. În privința Ordinul Președintelui CECCAR nr. 30/02.04.2018, prin care toți salariații din aparatul central urmau să transmită, în format electronic, rapoarte de activitate, acesta a fost emis pentru a fi pus în aplicare de către toți salariații, partea reclamată depunând în acest sens copii după rapoarte de activitate ale salariaților din mai multe structuri ale instituției, aflați în diferite funcții și departamente (consilier juridic, economist relații internaționale, referent financiar contabilitate, director departament Investiții Construcții, economist economie generală, consilier juridic, secretar general de redacție, auditor, specialiștii în relații publice, consultant formare, consultant bugetar, redactor, secretar general de redacție). În consecință, emiterea acestui ordin, a avut drept scop monitorizarea și eficientizarea activității din cadrul CECCAR, neavând legătură cu apartenența sindicală a vreunul angajat.

58. În ceea ce privește efectuarea concediului de odihnă restant din 2017, deoarece nu corespundea planificării prealabile conform dispozițiilor art. 148 alin. 1) din Codul muncii și a prevederilor art. 44 alin. 1 din Regulamentul intern al CECCAR „*Efectuarea concediului de odihnă se face pe baza programării anuale*”.

59. Dreptul la concediul de odihnă este stabilit prin legislația muncii (**Codul muncii**) și în baza Hotărârii Guvernului nr. 250/1992 privind concediul de odihnă și alte concedii ale salariaților din administrația publică, din regiile autonome cu specific deosebit și din unitățile bugetare, cu modificările ulterioare.

60. În privința refuzului aprobării biletelor de voie și decalării programului de lucru în datele de 4 și 13 aprilie, solicitate de către petent, acestea nu au avut un alt scop decât buna funcționare a activității angajatorului.

61. Potrivit pct. D din Contractul de muncă („Locul muncii”), activitatea petentului se desfășura în cadrul Direcției Administrative a CECCAR. Faptul ca petentul are biroul în cadrul unei filiale a CECCAR, aflată în imediata vecinătate a clădirii în care petentul ocupa un birou, nu constituie modificarea locului muncii, petentul efectiv traversând doar dintr-o clădire în alta aparținând aceluiași angajator.

62. Colegiul director, reține din punctele de vedere formulate și a înscrisurilor aflate la dosar, că măsura luată de angajator, de încetare a contractului de muncă, a fost una justificată, având în vedere că petentul cu grad de invaliditate 2 din anul 2005, nu mai făcea față sarcinilor postului în timpul normei de lucru de 4 ore (2 ore alocate prevenirii și protecției la incendiu/activităților specifice Direcției administrative și 2 ore alocate activității de inventariere, arhivare și casare documente).

63. Mai mult, art. 20 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 1425/2006 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările și completările ulterioare, prevede că „Angajatorul va desemna lucrătorul numai din rândul lucrătorilor cu care are încheiat contract individual de muncă cu normă întreagă”, iar art. 109 alin. (1) din Legea nr. 503/2003, cu modificările și completările ulterioare, reglementează faptul că pentru „salariații angajați cu normă întreagă, durata normală a timpului de muncă este de 8 ore/zi și 40 de ore/săptămână”.

64. În consecință, măsura luată de angajator, de încetare a contractului de muncă, a fost una justificată, deoarece contraveneau prevederilor legale.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Pentru capătul de cerere privind afirmații/jigniri aduse de către partea reclamată, aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive a unor fapte de discriminare, conform O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; lipsă probe;
2. Pentru celelalte capete de cerere, aspectele sesizate nu constituie fapte de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și presupusele fapte de discriminare;
3. 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 în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

POPA CLAUDIA – Membru

Motivată și tehnoeditată I.D./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.