



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

Hotărârea nr. 845
Din 20.11.2019

Dosar nr.: 727/2018

Petiția nr.: 6686/29.10.2018

Petent: Sindicatul Național al Polițiștilor Fortus Lex prin SCP "Moise și Iacob" SCA

Reclamat: UAT Buzău

Obiect: discriminare instituită prin neacordarea uniformelor de serviciu, în special de iarnă, tuturor angajaților - personal contractual

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

1. Sindicatul Național al polițiștilor Fortus Lex prin SCP "Moise și Iacob" SCA cu sediul în București, str. Gheorghe Iazăr, nr.13, ap.1, sector 1

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

2. UAT Buzău cu sediul în Buzău, Pța Daciei, nr.1, jud. Buzău

II. Descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petentul sesizează CNCD cu privire la neacordarea uniformei de serviciu pentru întreg personalul contractual al instituției. Astfel, petentul susține că angajatorul nu a acordat uniforme de serviciu angajaților care au promovat o acțiune în instanță.

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 legală de citare a părților .

5. Părțile au fost citate pentru data de 22.11.2018 la sediul CNCD.

IV. Susținerile părților

Susținerea petentului

7. Sindicatul susține căpotrivit art. 38 alin. 1 din Legea 155/2010: „Polițistul local și personalul contractual din poliția locală, cu atribuții în domeniul pazei bunurilor și obiectivelor de interes local, li se asigură gratuit uniformă și echipamentul de protecție adecvat misiunilor specifice pe care le îndeplinesc, iar în cazul în care, ca urmare a exercitării atribuțiilor de serviciu, li s-a degradat sau distrus îmbrăcămintea ori alte bunuri personale, au dreptul la despăgubiri corespunzătoare”.

Așa cum rezultă din adresa ITM Buzău, pentru personalul contractual, polițiști locali, s-a constatat faptul că există articole ale uniformei de serviciu pentru care a fost depășit durata maximă de uzură stabilită de lege.

Petentul susține că anagjatorului refuză să pună la dispoziția tuturor angajaților uniforme de serviciu, în special de iarnă, motivând că o mare parte dintre aceștia a formulat o acțiune în instanță.

Susținerile reclamatului

8. Reclamatul susține că urmare măsurii dispuse de ITM Buzău, UAT Buzău, prin primar, a emis o Adresă de Informare, înregistrată cu nr. 24239/27.08.2018, prin care a comunicat că se vor depune diligențele necesare, la prima rectificare bugetară, pentru alocarea de fonduri în vederea achiziționării de echipament pentru personalul contractual din cadrul Direcției Poliției Locale (fila 55 dosar).

Reclamatul susține că în anul 2016 s-a achiziționat pentru tot personalul din cadrul Direcției Poliției Locale, pantaloni stofă și cămașă cu mânecă lungă (nota de fundamentare atașată la fila 39).

În anul 2016-2017, nu au fost prevăzute toate sumele necesare achiziționării de articole pentru uniforma personalului contractual din cadrul UAT Buzău – Serviciul Pază, Bunuri și Valori, Siguranță Unități Școlare – Direcția de Poliție locală, deoarece s-a avut în vedere Hotărârea Consiliul Local al Municipiciului Buzău nr. 193/2016, pentru aprobarea organigramei, numărul de personal și statului de funcții din cadrul aparatului de specialitate al primarului, pentru anul 2016 (filele 1-10 dosar).

HCL Buzău a fost suspendată prin Sentința civilă nr. 754/25.11.2016 pronunțată de Tribunalul Buzău, rămasă definitivă prin Decizia Curții de Apel Ploiești nr. 396/2017, abrogată prin HCL nr. 93/2017. Reclamatul arată că în ultimii 3 ani, inclusiv în anul 2018, s-au achiziționat diverse articole care compun echipamentul individual de protecție adecvat misiunilor specifice pe care le îndeplinesc polițiștii locali și personalul contractual (documente anexate la dosar).

9. Astfel, având în vedere faptul că, pe de o parte, personalul contractual din cadrul Direcției Poliției Locale – Serviciul Pază, are în dotare echipament de serviciu cu durată maximă de uzură expirată, iar pe de altă parte, situația litigioasă a trenat în instanță, a fost întocmit un nou Referat către Serviciul de Achiziții Publice în vederea demarării procedurilor de achiziționare de uniforme pentru personalul din cadrul Direcției Poliției Locale.

Reclamatul susține că în prezent, la data de 20.11.2018, tot personalul a ridicat de la magazia Direcției de Poliție Locală, geacă matlasată conform fișelor de magazie (fișele de magazie atașate).

V. Motivele de fapt și de drept

10. În fapt, Colegiul Director reține o posibilă faptă de discriminare prin neacordarea uniformelor de serviciu, în special de iarnă, tuturor angajaților - personal contractual

11. În drept, 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. Or, 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).**

12. 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.

De asemenea, 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 mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit.

13. Raportat la obiectul petiției, Colegiul director reține că petentul invocă o discriminare între categoriile de angajați, personal contractul (polițiști locali și agenți de pază), pe motiv că unii dintre aceștia au acționat Primăria în instanța de judecată. În acest sesn, Colegiul director reține la dosarul cauzei o plângere însumând o singură pagină, însoțită de o anexă, prin care se arată că “o parte dintre angajații nu primesc uniforme de serviciu, în special de iarnă”, pentru că au promovat un demers juridic, însă fără a indica despre ce demers juridic este vorba, fără a indica cine sunt persoanele care au promovat acest demers și fără a indica numărul persoanelor care nu au primit uniforme.

14. În consecință, luând act de sesizare și actele dosarului, Colegiul reține că petentul nu a indicat nicio probă în sensul celor susținute. Astfel, potrivit art. 20 alin (6) prima teză “persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte”, iar alin.6 teza finală din O.G. prevede” în fața Colegiului director se poate invoca

orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice”. În speță, Colegiul observă că nici la data sesizării nici după audieri sau până la data soluționării dosarului, nu s-au indicat documente, martori, declarații sau alte probe, astfel încât, nu se poate reține din ansamblul situației de fapt, nici un mijloc de probă de natură a stabili existența unei fapte de discriminare.

Mai mult, Colegiul director reține că reclamatul a răsturnat sarcina probei, arătând motivele pentru care nu s-a putut pune în aplicare HCL Buzău nr. 193/20016, respectiv acțiunea de anulare a Hotărârii de către instanța de judecată.

15. Examinând sesizarea și actele din dosar, Colegiul director nu reține mijloace de probă care să determine incidența art. 2 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se pot reține mijloace de probă care să determine incidența art. 2 din Ordonanța de Guvern nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și aprobările ulterioare, republicată

2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VII. 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

DINCĂ ILIE – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării: 21.11.2019

**Hotărâre redactată și motivată de: Asztalos Csaba Ferenc
Angelica Paraschiv Gergely**

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