



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 895 Din 03.12.2019

Nr. dosar: 450/2018

Nr. petiție: 3887/15.06.2018

Petent:

Reclamat: Directia Sanitar-Veterinară și Pentru Siguranța Alimentelor Sibiu

Obiect: desfacerea contractului individual de muncă în mod discriminatoriu

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul sau reședința petentului

1.

Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

2. Directia Sanitar-Veterinară și Pentru Siguranța Alimentelor Sibiu, cu sediul în localitatea Sibiu, str. Calea Șurii Mari nr. 21, jud. Sibiu, reprezentată prin director executiv, dr.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenta consideră discriminatorie desfacerea contractului său individual de muncă pe perioadă determinată în data de 30.03.2018, în comparație cu alți colegi cărora li s-au prelungit contractele de muncă, pe fondul intervenirii unei măsuri de reducere a unor posturi ale personalului de specialitate începând cu data de 01.04.2018.

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, s-a îndeplinit procedura de citare.

5. Prin adresa înregistrată sub nr. 3887/27.06.2018 a fost citat petentul, iar prin adresa înregistrată sub nr. 4195/27.06.2018 a fost citată partea reclamată pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 17.07.2018. Prin citație s-a ridicat din oficiu excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru capătul de cerere privind dispunerea înlăturării consecințelor faptelor de discriminare.

6. La termenul stabilit, la ședința de audieri a fost prezentă petenta, iar partea reclamată a fost absentă.

7. Prin adresa înregistrată sub nr. 4533/13.07.2018, partea reclamată a formulat Note de ședință, document care a fost comunicat petentei sub semnătură în ședința de audieri din data de 17.07.2018.

8. Prin adresa înregistrată sub nr. 4841/30.07.2018, petenta a formulat un punct de vedere, care a fost transmis părții reclamate prin adresa înregistrată sub nr. 4980/07.08.2018.

9. Prin adresa înregistrată sub nr. 5375/04.09.2018, partea reclamată a formulat Note de ședință, document care a fost transmis petentei prin adresa înregistrată sub nr.5502/11.09.2018.

10. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

11. Petenta susține că a fost salariaată D.S.V.S.A. Sibiu începând cu data de 19.02.2007, fiind angajată în baza unor contracte individuale de muncă încheiate pe perioadă determinată, care au fost prelungite succesiv în perioada 19.02.2007 – 30.03.2018.

12. Petenta susține că, în urma emiterii Deciziei D.S.V.S.A. Sibiu nr. 130 din data de 30.03.2018, i s-a desfășurat contractul de muncă fără a i se explica motivul disponibilizării, spre deosebire de alți colegi cărora le-a fost prelungit contractul individual de muncă pe perioadă determinată începând cu data de 01.04.2018.

13. Petenta susține că nu a fost informată de către instituția angajatoare despre măsura reducerii unui număr de posturi începând cu data de 01.04.2018 și că nu i s-a oferit posibilitatea de a da concurs pe posturile vacante existente la nivelul D.S.V.S.A. Sibiu.

14. Petenta susține că, în urma sesizării transmise către I.T.M. Sibiu, i s-a comunicat faptul că menținerea unor rapoarte de muncă pe perioadă determinată într-un interval de timp care depășește 10 ani, prin prelungirea succesivă a contractelor individuale de muncă, precum în speța de față, demonstrează că activitățile prestate de către salariații vizați au caracter permanent, impunându-se organizarea de concursuri conform legislației în vigoare.

15. Petenta apreciază că a fost tratată diferențiat față de alți colegi de-ai săi cărora le-a fost prelungit contractul individual de muncă începând cu data de 01.04.2018; petenta anexează printre înscrisurile probatorii un memoriu înaintat către conducerea ANSVSA, semnat de 16 persoane, inclusiv petenta, al cărui obiect îl reprezintă nemulțumirea față de neprelungirea unui număr de 16 contracte individuale de muncă încheiate pe perioadă determinată, precum și răspunsul primit la respectivul memoriu.

16. În punctul de vedere înregistrat sub nr. 4841/30.07.2018 petenta susține că, în cazul său, contractul individual de muncă pe perioadă determinată a fost încheiat în baza Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, nu în baza legii speciale O.G. 42/2004 *privind organizarea activității sanitar-veterinare și pentru siguranța alimentelor*, astfel cum se poate observa din ultimul act adițional încheiat cu instituția angajatoare din data de 28.02.2018; de asemenea, petenta susține că la data încetării contractului său de muncă se mențineau condițiile inițiale care au stat la baza încheierii acestuia, având în vedere că Ordinul A.N.S.V.S.A. nr. 113/2008 a fost prelungit, prin Ordinul nr. 134/2017, până în data de 31.12.2018; mai mult decât atât, petenta consideră că resursele financiare necesare achitării drepturilor sale salariale existau la data de 30.03.2018, astfel cum rezultă din bugetul aprobat pe anul 2018 la nivelul D.S.V.S.A. Sibiu.

17. În continuare, petenta susține că referatele șefilor de birou/servicii despre care se face vorbire în punctul de vedere al părții reclamante au fost fabricate la presiunile directorului executiv interimar, justificarea privind restrângerea necesarului de angajați cu atribuții de control oficial, conform Ordinului nr. 113/2008, fiind nefondată; de asemenea, petenta arată că în perioada 2007-2016 a primit calificativul FB la toate evaluările profesionale anuale, iar în anul 2017 nu a primit nici o evaluare; mai mult decât atât, petenta arată că pe parcursul activității profesionale nu a avut reclamații din teren, a predat la timp încasările aferente controlului oficial și a realizat toate unitățile din zona arondată conform frecvenței în asociere cu evaluarea și încadrarea în categoria de risc.

Susținerile părții reclamante

18. În Note de ședință înregistrate sub nr. 4533/13.07.2018, partea reclamantă arată că petenta a fost angajată a D.S.V.S.A. Sibiu în baza CIM nr. 28/19.02.2007 și a CIM nr. 65/31.03.2015, în perioada 19.02.2007 – 08.06.2016 desfășurându-și activitatea în cadrul Serviciului Control Oficial Siguranța Alimentelor, iar în perioada 07.06.2016 - 30.03.2018 în cadrul Laboratorului Sanitar Veterinar Siguranța Alimentelor Sibiu.

19. În continuare se arată că, în cazul petentei, contractul individual de muncă a fost încheiat în baza legii speciale, mai exact a prevederilor art. 19 alin. 3 din O.G. 42/2004 *privind organizarea activității sanitar-veterinare și pentru siguranța alimentelor și*

a Ordinului A.N.S.V.S.A. nr. 113/2008, fiind vorba despre prevederi legale cu caracter excepțional raportat la dispozițiile generale ale art. 82 alin. 5 și art. 84 alin. 1 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii; în ceea ce privește prelungirea unui astfel de contract de muncă, partea reclamată arată că este necesară îndeplinirea a două condiții cumulative prevăzute de legea specială și anume, activitățile și atribuțiile în vederea cărora o persoana a fost angajată să le exercite să fie reale, utile și indispensabile pentru buna desfășurare a activității instituționale, precum și existența resurselor financiare necesare achitării drepturilor salariale ale personalului contractual, acestea fiind asigurate exclusiv din fonduri proprii (*“Contractele individuale de muncă prevăzute la alin. 3, încheiate pe perioadă maximă prevăzută de legislația în vigoare, pot fi prelungite ulterior cu acordul părților, atâta timp cât există condițiile care au stat la baza încheierii acestora, în măsura asigurării resurselor financiare prevăzute în acest sens, până la încheierea unor noi contracte individuale de muncă, în urma organizării concursurilor, în condițiile legii”*); ori, din referatele șefilor de birouri/servicii din cadrul DSVSA Sibiu rezultă că activitatea petentei nu era esențială și indispensabilă pentru buna desfășurare a activității și a funcționării optime a instituției, nefiind îndeplinită astfel una din condițiile sus-menționate; mai mult decât atât, la data încetării contractului individual de muncă al petentei, ocuparea prin concurs sau examen a vreunui post contractual vacant de la nivelul DSVSA Sibiu nu era posibilă, fiind suspendată în baza art. 14 pct. 1 din O.U.G. nr. 90/2017 *privind unele măsuri fiscal-bugetare, modificarea și completarea unor acte normative și prorogarea unor termene*.

20. Partea reclamată învederează faptul că I.T.M. Sibiu, în răspunsul transmis petentei, reține faptul că orice contract individual de muncă încheiat pe perioadă determinată încetează de drept, potrivit art. 56 alin. 1 lit. 1 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, la data expirării termenului pentru care a fost încheiat, în legislația de specialitate nefiind prevăzută obligația angajatorului de a informa în prealabil angajatul cu privire la încetarea de drept a raporturilor de muncă.

21. În final, partea reclamată susține că petentei nu i s-a încălcat nici un drept recunoscut de lege prin neîncheierea unui nou contract de muncă, în condițiile încetării contractului de muncă vechi conform prevederilor legale în vigoare.

22. În Note de ședință înregistrate sub nr. 5375/04.09.2018, partea reclamată reiterează faptul că, în cazul petentei, contractul individual de muncă a fost încheiat atât în baza Legii nr. 53/2003 privind Codul Muncii cât și a O.G. 42/2004 *privind organizarea activității sanitar-veterinare și pentru siguranța alimentelor*, lege specială care permitea Direcțiilor Sanitare Veterinare să încheie contracte pe perioadă determinată în anumite condiții, cu derogare de la regulile dreptului comun reprezentat de Codul Muncii.

23. În ceea ce privește Ordinul nr. 113/2008 *privind aprobarea Instrucțiunilor pentru organizarea și desfășurarea activității de control oficial în unitățile de prelucrare, procesare, depozitare, transport, valorificare și comercializare a produselor și subproduselor alimentare de origine nonanimală*, partea reclamată susține că acesta vizează doar specificul și zona de activitate ce urma a fi desfășurată de către personalul contractual, neconținând prevederi cu privire la natura și felul contractelor de muncă încheiate, astfel că susținerile petentei sunt nefondate.

24. În ceea ce privește susținerile petentei cu privire la presupusele presiuni ale directorului executiv în urma cărora ar fi fost emise referatele șefilor de servicii din cadrul DSVSA Sibiu din data de 20.03.2018, partea reclamată arată că acestea sunt nedovedite, ofensatoare și că denotă o atitudine neprofesională.

25. În final, partea reclamată arată faptul că în criteriile enumerate de legiuitor în conținutul art. 19 alin. 4 din O.G. 42/2004 *privind organizarea activității sanitar-veterinare și pentru siguranța alimentelor* și în Adresa Ministerului Muncii și Justiției Sociale nr. 44063RG/3177/DLMAAN/21.12.2017 privind prelungirea contractelor încheiate pe perioadă determinată nu se enumeră calificativele profesionale obținute sau inexistența abaterilor de natură disciplinară, astfel că susținerile petentei pe această temă sunt irelevante în privința neprelungirii contractului său de muncă.

V. Motivele de fapt și de drept

26. **În fapt**, Colegiul director reține faptul că petentei i-a încetat raportul de muncă cu partea reclamată prin neprelungirea contractului individual de muncă încheiat pe perioadă determinată.

27. **În drept**, coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, 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, astfel cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională.

28. 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*”.

29. 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,

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

30. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată. 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.

31. Luând act de plângere astfel cum este formulată, de susținerile părților și de înscrisurile depuse la dosar, Colegiul director reține faptul că, în conformitate cu prevederile art. 19 alin. 1 din O.G. 42/2004 privind organizarea activității sanitar-veterinare și pentru siguranța alimentelor, personalul de specialitate care desfășoară controlul oficial și activitățile desfășurate în laboratoarele sanitar veterinar și pentru siguranța alimentelor este angajat în baza unui contract individual de muncă pe perioadă determinată, care, potrivit alin. 3 al aceluiași articol, poate fi prelungit ulterior cu acordul

părților, atâta timp cât există condițiile care au stat la baza încheierii acestora, în măsura asigurării resurselor financiare prevăzute în acest sens, până la încheierea unor noi contracte individuale de muncă, în urma organizării concursurilor, în condițiile legii.

32. În privința Contractului individual de muncă nr. 65/31.03.2015, încheiat pe perioadă determinată întreși DSVSA Sibiu și prelungit printr-o serie de acte adiționale, Colegiul director observă că acesta a încetat de drept, potrivit art. 56 alin. 1 lit. 1 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii, la data expirării termenului pentru care a fost încheiat, mai exact la data de 30.03.2018.

33. De asemenea, Colegiul director observă că în cuprinsul petiției petenta face referire la o situație comparabilă, afirmând că angajatorul nu a prelungit contractele individuale de muncă pentru 3 salariați dintr-un număr de 16 persoane, fără a indica însă motivul pentru care cele 3 persoane au fost selectate pentru încetarea raportului de muncă.

34. Pentru a se putea analiza dacă diferența de tratament invocată de petentă poate fi interpretată ca o faptă de discriminare în sensul dispozițiilor art. 2 din Ordonanța de Guvern nr. 137/2000, este necesară identificarea unuia din criteriile prevăzute de alin. 1 al art. 2 sau a oricărui alt criteriu care să reprezinte temeiul aplicării de către angajator a tratamentului diferențiat. Colegiul Director reține că art. 2 alin.1 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece criteriile *expressis verbis* enumerate de lege sunt 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.

35. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării astfel cum este definită 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.

36. În sesizarea supusă judecării Consiliului, Colegiul director constată că nu se regăsește nici o referire la identificarea punctuală a criteriului protejat. Or, nu se poate reține existența unor fapte de discriminare în lipsa unui criteriu de discriminare, care reprezintă un element fundamental pentru ca o faptă să poată fi calificată ca fiind discriminatorie.

37. În consecință, Colegiul director constată că în speță nu sunt întrunite elemente constitutive ale faptei de discriminare, neputând fi reținut un criteriu de discriminare.

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 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 criteriu;
2. O copie a hotărârii se va transmite părților.

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 în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA – Membru

Motivat/redactat: I.D./S.M.D.

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