



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 334 din 15.06.2022

Dosar nr.: 953/2022

Petiția nr.: 8093/24.11.2022

Petent:

Reclamată: Universitatea Valahia Târgoviște

Obiect: tratament diferențiat la acordarea concediului fără plată între cadrele didactice

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. **Numele, domiciliul, reședința sau sediul petent:**

2. **Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate**

Universitatea Valahia Târgoviște – S.C.P.A. Gabriel Cioacă & Asociații, Municipiul Târgoviște, str. Justiției, nr. 27A, județul Dâmbovița

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, prin intermediul adreselor nr. 8893/16.12.2021 și 9512/16.12.2021 a citat părțile. Prin intermediul aceluiași adrese petentului i s-a pus în vedere să precizeze criteriul de discriminare în baza căruia consideră că s-a săvârșit presupusa faptă de discriminare.

4. Procedura legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

5. Petentul se adresează Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru a reclama faptul că, la data de 31.08.2021 a depus o cerere la Registratura Universității Valahia, în care solicită acordarea concediului fără plată începând cu 01.09.2021 până în 01.09.2022. Conform prevederilor Legii educației naționale nr. 1/2011 art. 304, pct. 11 se stipulează că *personalul didactic titular pe un post didactic din învățământ poate beneficia de concediu fără plată pe timp de un an universitar, o dată la 10 ani, cu aprobarea instituției de învățământ superior, cu rezervarea catedrei pe perioada respectivă.* Codul Muncii art. 155, pct. (2) stipulează: *Angajatorul poate respinge solicitarea salariatului numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității.*

6. Petentul precizează că prin hotărârea Consiliului de Administrație al Universității Valahia nr. 21/21.09.2021, pct. 5, s-a luat decizia respingerii solicitării. Petentul este



nemulțumit de faptul că nu i s-a justificat refuzul acordării concediului fără plată solicitat și arată că această cerere este singura în cei 22 de ani de activitate didactică.

7. În același timp, colegului petentului, Lect. Dr., i s-au aprobat concedii fără plată în perioada 14.07.2021 – 30.09.2021 și timp de alte 5 luni începând cu 31.10.2021 prin Hotărârile de Consiliu de Administrație nr. 17.2/20.07.2021 și nr. 25/26.10.2021. De asemenea, în 2017 aceluiși coleg i se aprobă concediu fără plată în perioada 1.10.2017-30.09.2018 (Hotărârea CA nr. 26/28.09.2017).

8. Petentul, precizează că prin e-mail-ul primit la data de 13.09.2021, doamna Rector i-a transmis că cerere sa este pentru "o perioadă lungă de timp și vine într-o perioadă extraordinar de aglomerată". Petentul se compară cu același coleg, care a ocupat diverse funcții publice de-a lungul anilor – membru PNL, secretar de stat - și care a beneficiat de 2 concedii fără plată pentru perioade mai scurte de timp: 2 luni și jumătate - Hot. CA nr. 17.2/20.07.2021, pct. 13 și 5 luni - Hot. CA nr. 25/26.10.2021, pct.7). Mai mult decât atât, în 2017 aceluiși coleg i s-a aprobat concediul fără plată în perioada 01.10.2017-30.09.2018 (Hot. CA 26/28.09.2017, pct. 33). Față de aceste date, petentul întreabă retoric dacă „atunci nu mai era o perioadă lungă de timp (tot un an)? Sau nu mai era o perioadă extraordinar de aglomerată?”

Sușinerile reclamatei

9. Reclamata precizează în punctul de vedere depus că prevederile legale care reglementează acordarea concediului fără plată în vigoare sunt prevăzute de art. 54 din Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii Republicat - „Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale” iar prin art. 28 alin. (2) din Contractul Colectiv de Muncă încheiat la nivelul Universității „Valahia” din Târgoviște - „Pentru rezolvarea unor situații personale, salariații au dreptul, potrivit legii, la concedii fără plată, pe durate stabilite cu acordul părților”.

10. Referitor la situația petentului, reclamata precizează că acesta a depus la registratura universității cererea nr. 5285 în data de 31.08.2021, prin care a solicitat concediu fără plată pentru perioada 01.09.2021 - 01.09.2022, solicitare care se discută și se hotărăște de către Consiliul de Administrație al universității, luându-se în considerare și decizia facultății unde acesta este cadru didactic.

11. Astfel, Consiliul Facultății de Teologie Ortodoxă și Științele Educației, prin adresa nr. 5806/21.09.2021, a propus neaprobarea concediului fără plată pentru petent, deoarece este specialistul a două discipline fundamentale la programul de licență Teologie Pastorală, iar prezența sa este necesară în vederea îndeplinirii standardelor de calitate ARACIS. În plus, petentul deținând calitatea sa de secretar al comisiei de finalizare studii - examene derulate în cadrul Facultății de Teologie Ortodoxă și Științele Educației unde este încadrat cadru didactic titular, nu a participat la examenele din perioada 2-3 iulie 2021. În acest context, facultatea a căutat să obțină un punct de vedere din partea petentului privind absența de la examenele menționate mai sus, precum și de la activitățile universitare desfășurate atât din luna iulie 2021 (examene de admitere - sesiunea iulie 2021), cât și din luna septembrie 2021 (examene de restanțe și admitere - sesiunea a 11-a). În pofida unui astfel de demers, reclamata susține că nu s-a putut obține niciun răspuns din partea acestuia.

12. Având în vedere cele prezentate mai sus, reclamata susține că în data de 21.09.2021 Consiliul de Administrație, cu unanimitate de voturi, nu a aprobat solicitarea petentului, cadru didactic titular la Departamentul de Teologie, privind acordarea concediului fără plată în perioada 01.09.2021-01.09.2022.

13. Reclamata menționează că a procedat în mod similar la solicitările de acest fel ale angajaților, neacordând concediu fără plată sau diminuând perioada acestuia, ținând seama de responsabilitățile avute în cadrul instituției de către angajat. În acest sens, reclamata anexează Hotărârile C.A: nr. 12/25.05.2021 și 28/13.12.2021 prin care nu se aprobă concediul fără plată solicitat pentru 6 luni de un referent din cadrul Biroul Imagine și Comunicare și concediul de plată solicitat tot pentru o perioadă de 6 luni de către o secretară din cadrul Biroului Resurse Umane și Salarizare.

14. Referitor la situația colegului cu care se compară petentul, reclamata susține că acesta este cadru didactic titular la Departamentul de Teologie din cadrul Facultății de Teologie Ortodoxă și Științele Educației și face următoarele precizări:

15. Încă din anul 2013 acesta a ocupat funcții în cadrul unor instituții: secretar de stat la Ministerul Culturii - rezervare post începând cu data de 01.10.2013 pentru o perioadă de 1 an (H.C.A. nr.23/25.07.2013); director în cadrul Direcției Programe Interne la Institutul Cultural Român - detașat în perioada 01.07.2014-30.06.2016; secretar general la Institutul Cultural Român - detașat în perioada 01.07.2016- 30.06.2017; membru în Consiliul de Administrație al Societății Române de Televiziune - rezervare post pe perioada mandatului de membru titular {H.C.A. nr. 18 din 28/09/2018, H.S.U. nr. 43N/28.09.2018). Prin Hotărârea Parlamentului României nr.19/11.05.2021 se respinge Raportul de activitate și Contul de execuție bugetară ale Societății Române de Radiodifuziune. Ca urmare, acesta solicită reluarea activității didactice în cadrul Facultății de Teologie Ortodoxă și Științele Educației, începând cu data de 12.05.2021.

16. Reclamata susține că, ținând seama de faptul că domnul lect. univ.dr., în calitate de demnitar de stat, a beneficiat de rezervare de post pentru o perioadă mai lungă de timp, și având în vedere obligația Facultății de Teologie Ortodoxă și Științele Educației de a respecta standardele de calitate pentru activitatea didactică oferită studenților, educația universitară fiind centrată pe student, nu a fost posibil ca postul domnului lect.univ.dr., în configurația inițială de discipline, să fie păstrat o perioadă atât de lungă, disciplinele din postul domniei sale fiind acoperite cu personal didactic care să aibă competențele impuse de standardele în vigoare.

17. În consecință, reclamata precizează că, în urma unui dialog purtat între conducerea UVT și domnul, s-a convenit ca soluția favorabilă, agreată de ambele părți, să fie acordarea concediului fără plată (H.C. A. nr.17.2/20.07.2021, H.C.A. nr.25/26.10.2021).

18. Față de toate argumentele expuse, reclamatul consideră că petentul și domnul, colegul său cu care se compară, nu sunt în situații similare.

IV. Motivele de fapt și de drept Cadrul legal aplicabil



Constituția României

Art. 16: (1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări. (2) Nimeni nu este mai presus de lege.

Art. 41: (1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.

O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare republicată

19.Art. 2 alin (1) Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

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

- a. încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;
- b. stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;
- c. acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;
- d. formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;
- e. aplicarea măsurilor disciplinare;
- f. dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;
- g. orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.

21.Pe fond, în strânsă legătură cu obiectul petiției și incidența acestuia la prevederile O.G. nr. 137/2000 republicată, cu modificările și completările ulterioare, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. 137/2000.

22.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 pe baza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

23.Prin urmare, Colegiul Director reține că, pentru ca o faptă să fie calificată drept faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

24.Existența unui tratament diferențiat aplicat în situații analoge sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.

25.Existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000

privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare.

26. Tratatul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

27. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță trebuie să fie corelat cu apartenența lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, respectiv 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.

28. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Ori, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai în baza 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 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 petentă constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

29. În speța de față, Colegiul director reține că petentul susține că este discriminat de reclamat prin refuzul aprobării efectuării unui concediu fără plată, așa cum este prevăzut de art. 304 din Legea nr.1/2011 a educației naționale: „(11) Personalul didactic titular pe un post didactic din învățământ poate beneficia de concediu fără plată pe timp de un an universitar, o dată la 10 ani, cu aprobarea instituției de învățământ superior, cu rezervarea catedrei pe perioada respectivă. (12) Perioada de rezervare a postului didactic se consideră vechime în învățământ.”

30. Colegiul director, analizând toate documentele depuse la dosar, reține că petentului nu i s-a aprobat solicitarea de a beneficia de concediul fără plată solicitat în condițiile menționate mai sus, deși a formulat o singură astfel de cerere în cei 22 de ani de activitate. Totodată, Colegiul director constată că reclamatul nu a reușit să inverseze sarcina probei, întrucât a exemplificat că și altor colegi de-ai petentului le-a fost refuzată această facilitate. Acești colegi nu sunt cadre didactice, ci personal auxiliar de la departamentele de salarizare și secretariat. În schimb, Colegiul director constată că petentul se află în situație similară cu un alt cadru didactic care a beneficiat în ultimii 9 ani de numeroase concedii, suspendări etc. pentru a beneficia de carieră profesională politică.

31. Astfel, Colegiul director, ținând cont că petentul, în cei 22 de ani de activitate nu a

beneficiar de perioada de concediu fără plată solicitată, fie chiar cu propunerea, eventuală, de diminuare a acesteia, în contextul în care colegul său, cadru didactic, a beneficiat în ultimii 9 ani de un regim privilegiat pe criteriul politic, constată că petentului i s-a aplicat un tratament diferit, discriminatoriu.

32. Colegiul director constată că fapta sesizată reprezintă discriminare conform art. 2(1) coroborat cu art 7 lit g din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată și, față de reclamat dispune aplicarea sancțiunii avertismentului potrivit art. 26 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 coroborat cu art. 5 alin. 2 și art. 7 alin. 3 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare,

33. Totodată, Colegiul director recomandă reclamatului ca, pe viitor, să respecte principiul egalității de șanse.

34.

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. Fapta sesizată reprezintă discriminare conform art. 2(1) coroborat cu art 7 lit g din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare republicată.

2. Sancționarea reclamatului cu avertisment potrivit art. 5 alin. 2 și art. 7 alin. 3 din O.G. nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare;

3. O copie se va transmite părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: -

VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, 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

DIACONU Adrian Nicolae - Membru

GRAMA Horia – Membru

HALLER István - Membru

LAZĂR Maria – Membru

OLTEANU Cătălina – Membru

Data redactării: 20.06.2021, M.L./A.B.

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.