



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

**Hotărârea nr. 501
din 31.08.2022**

Dosar nr: 264/2021

Sesizare nr: 2676/07.04.2021

Petentă:

Reclamată: Compania Națională Administrația Porturilor Dunării Fluviale SA - Giurgiu (CN APDF Giurgiu SA)

Obiect: îngrădirea dreptului la muncă prin refuzul încadrării și remunerării conform studiilor absolvite, comparativ cu un coleg de sex masculin, care a promovat fără parcurgerea tuturor etapelor obligatorii prevăzute de Procedură. Criteriile invocate de către petentă sunt cel de sex și cel de studii

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și sediul/domiciliul procesual ales al petentei:

1.

Numele și sediul/domiciliul procesual ales al reclamatei:

2. Compania Națională Administrația Porturilor Dunării Fluviale SA - Giurgiu (CN APDF Giurgiu SA)

II. Citarea părților

3. **Având în vedere contextul evoluției epidemiologice determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a informat părțile cu privire la faptul că au posibilitatea de a trimite punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul acestora;**

4. Procedură îndeplinită prin adresele nr. 2676/05.05.2021 și nr. 3319/5.05.2022.

III. Susținerea părților

Susținerea petentei

5. Petenta susține că este angajata Companiei pe un post încadrat cu studii medii (funcționar economic), din anul 2004. În anul 2008 a absolvit Universitatea Spiru Haret București, fiind licențiată în Științe Economice, domeniul Contabilitate.

În acest sens, petenta susține că, de la momentul absolvirii și până în prezent, a făcut nenumărate demersuri către conducere pentru încadrarea și remunerarea conform studiilor absolvite, având în vedere două criterii esențiale: pe de o parte, volumul de



muncă din ce în ce mai mare, pe de altă, parte specializarea și studiile superioare absolvite.

Petenta arată că numai în decursul ultimului an calendaristic a depus 8 solicitări prin care a reiterat cele solicitate încă de la absolvirea studiilor superioare, fără a primi un răspuns scris, deși, conform Deciziei nr. 25/25.2.2021, termenul de răspuns la documentele primite este de 3 zile lucrătoare.

Petenta susține că primește doar răspunsuri verbale prin care i se aduce la cunoștință faptul că pentru a da curs celor solicitate este nevoie de modificarea organigramei companiei în pivița Punctului de lucru Bechet, întrucât postul ocupat de către aceasta nu este prevăzute cu studii superioare.

6. Totuși, susține petenta, nu toți angajații Companiei CN APDF SA Giurgiu beneficiază de același tratament. Astfel, arată că luna februarie 2021 a aflat că un angajat al punctului de lucru Corabia pe un post cu studii medii, respectiv dl. Ș.V. – șef Port Corabia, cu o vechime în cadrul Companiei de Aproximativ 3 ani, net inferioară vechimii sale de 16 ani, a fost promovat începând cu luna noiembrie 2020 pe un post cu studii superioare și, evident, cu un salariu corespunzător noii încadrări.

7. Petenta susține că activitatea Portului Bechet presupune o complexitate sporită (evidența tuturor autoturismelor care tranzitează acest punct de lucru, evidență primară contabilă, situații privind traficul de marfă, evidență contabilă privind încasarea tarifelor de utilizare portuară, evidența facturilor în lei și valută), în raport cu cea desfășurată în Portul Corabia, unde activitatea este rezumată exclusiv navelor, fluxul acestora fiind nesemnificativ.

8. De asemenea, petenta arată că în cazul colegului de la Punctul Corabia, promovarea a avut loc fără a fi parcurse etapele obligatorii prevăzute de Procedura privind recrutarea, selecția, angajarea și promovarea personalului (Cod PO-BMRUS) – 03, respectiv: *“Promovarea salariiților se face prin probă de examinare, conform prezentei proceduri, organizată de către BMRUS, la solicitarea scrisă a șefului de structură în care aceștia își desășoară activitatea, prin referatul de promovare. Referatul de promovare va fi întocmit de către șeful de structură unde se face promovarea, va fi avizat de către Directorul de resort și aprobat de către Directorul general și va conține justificarea promovării și obligatoriu următoarele criterii de performanță: performanța individuală, vechimea în companie, studii, cursuri de specialitate, potențialul angajatorului, evaluarea profesională”.*

9. Având în vedere cele de mai sus, petenta consideră că este discriminată pe criteriul de sex și criteriul de studii și solicită constatarea și sancționarea faptei de discriminare.

Sușținerile reclamatei

10. Reclamata solicită respingerea petiției întrucât aspectele semnalate nu intră sub incidența prevederilor OG nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

Astfel, reclamata arată că, deși petenta, prin avocat, invocă o stare de discriminare ce ar decurge din nepromovarea sa, pe un post corespunzător studiilor absolvite, comparativ și raportat la situația dlui Ș.V., ceea ce omite să arate aceasta, cu bună știință, ba chiar tendențios, este faptul că procedura de promovare „...în funcții de execuție și conducere...”, se poate realiza în măsura în care există un post vacant de nivelul și specialitatea studiilor superioare absolvite, sau corespunzător altor criterii

îndeplinite de salariat În cazul petentei, postul pe care îl ocupă era acela de “contabil cu studii medii” (conform Stat de Funcții înregistrat la CN APDF SA nr. 6219/16.09.2013, penultima filă), în cadrul Agenției Bechet, poziția 3, ulterior fiind redenumit în “funcționar economic cu studii medii ” (conform Stat de funcții actualizat la data de 28.09.2019, poz 137).

Reclamata susține că se poate observa cu ușurință faptul că în statele de funcții, la punctul de lucru Bechet, nu există un post vacant care să presupună o anumită specialitate și nivel de studii superioare. În ce privește trimiterea la situația dlui Ș.V., la care se raportează petente, reclamata susține că postul ocupat de acesta este de ”Șef de post Corabia” (inițial “Agent port”, studii superioare, ocupat de O.F.S în cadrul Agenției Bechet, conform Stat). Nivelul studiilor pentru acest post era de studii superioare juridice, iar după plecarea OFS, nivelul studiilor este medii/superioare.

Concluzia este că dl Ș.V., colegul la care se raportează petenta, a fost angajat pe un post care presupunea încă de la început “studii superioare juridice, condiție pe care o îndeplinea.”

11. Nu în utimul rând, reclamata arată că cele două posturi sunt total diferite, neexistând nicio similitudine între ele, sunt prevăzute atribuții diferite iar locul muncii este diferit.

Prin urmare, reclamata consideră că în prezența speței nu se poate vorbi despre o fapta de discriminare.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudenta

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

12. Constituția României:

- **Articolul 1 alin (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. 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. (...)”*
- **Art. 41 Munca și protecția socială a muncii** *“(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.
(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)”*

13. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare – Articolul 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.”* **(5)** :*”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”.*

14. Secțiunea I Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie

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”.*

Articolul 15 : *”Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia.”*

15. Codul Muncii, art. 5:

(1) *În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.*

(2) *Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.*

(3) *Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la*

alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) *Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe*”.

Principiile de analiză

16. Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „*principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale*”. Totodată, Curtea Constituțională a reținut că „*principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:*

- *la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal,*
- *la situații diferite, tratamentul juridic nu poate fi decât diferit. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat*”.

17. Prin urmare, se poate vorbi de o posibilă **discriminare directă** în condițiile în care o persoană este tratată în mod nefavorabil, prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară, iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „*criteriului protejat*”.

18. Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele **condiții**:

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.

Aplicarea principiilor la spetă

19. **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:*

d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională.

20. **În fapt**, Colegiul Director reține imposibilitatea promovării persoane din motive ce țin de existența unui post vacant.

21. **În drept**, Colegiul C.N.C.D. se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că potrivit jurisprudenței sale, **discriminarea presupune tratamentul diferit, aplicat în situații similar ori identice, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, în baza unui criteriu interzis și care poate stabili o legătură de cauzalitate.**

22. 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. Ori, 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 reclamante (pârâtului).**

23. 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.

24. Colegiul reține că obiectul petiției se plasează în domeniul relațiilor de muncă, în speță a respectării dreptului la muncă, garantat fără nicio formă de discriminare. Astfel, **Declarația Universală a Drepturilor Omului în articolul 23** prevede că: *”Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă...”*.

25. Raportat la petiție și documentele anexate, Colegiul director reține că **nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, din lipsă legătură de cauzalitate între criteriile invocate și faptă.**

Având în vedere faptul că petenta invocă o discriminare pe criteriul de sex, considerând că nepromovarea sa se datorează faptului că este femeie, Colegiul director reține o lipsă a legăturii de cauzalitate între acest criteriu și faptă. Postul petentei este încadrat în Statul de funcții ca fiind un post cu studii medii. În situația în care acest post prevedea studii medii/**superioare**, iar angajatorul refuza promovarea acesteia

comparativ cu colegul său, bărbat, se putea reține o legătură de cauzalitate care să conducă la încadrarea faptei ca fiind o discriminare.

Pe de altă parte, în ceea ce privește comparabilitatea invocată de petentă, Colegiul director reține că situația nu este nici comparabilă. Pozițiile/funțiile puse în discuție, din punct de vedere al comparației, sunt diferite, prezintă atribuții diferite, loc de muncă diferit, **condiții de angajare diferite**.

26. Raportat la cele de mai sus, Colegiul director nu poate reține din ansamblul situației de fapt și a înscrisurilor aflate la dosar o legătură de cauzalitate între criteriile invocate de petentă și fapta sesizată, care să poată conduce la constatarea unei fapte ce intră sub incidența prevederilor art. 2 alin. 1 din O.G. nr.137/2000, 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. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată;
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul.

VI. 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

BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA – Membru

GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

POPA CLAUDIA - Membru

Data redactării 23.09.2022

Hotărâre redactată și motivată de: HG, APG

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.