



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 668 din 09.11.2022

Dosar nr: 213/2022

Petiția nr: 2167/24.03.2022

Petent:

Reclamat:

Inspectoratul de Poliție Județean Dolj

Obiect: Petentul consideră că partea reclamată face nominalizări discriminatorii ale persoanelor care beneficiază de salariu de excelență (premiere și de beneficii) obținut cu ocazia diferitelor misiuni de serviciu executate.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

2. cu adresa de comunicare a actelor de procedură la Inspectoratul de Poliție al Județului Dolj cu sediul în Craiova, Str. Vulturi nr. 19, Jud. Dolj.

3. Inspectoratul de Poliție Județean Dolj cu sediul în Craiova, Str. Vulturi nr. 19, Jud. Dolj.

II. Procedura de citare a părților

4. În temeiul art. 20, alin. 4 din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

5. Prin adresa nr. 2167/14.04.2022 a fost citat petentul iar prin adresele nr. 2755/14.04.2022 au fost citate părțile reclamate, părțile fiind citate în vederea soluționării sesizării pentru termenul de audieri din data de 03.05.2022 (filele 4-6 la dosar). Părțile au fost prezente la ședința de audieri.

6. Partea reclamată IPJ Dolj a comunicat un punct de vedere la dosar în data de 02.05.2022 (filele 8-23 și 24-53 la dosar).

7. Partea reclamată. a comunicat un punct de vedere la dosar în data de 03.05.2022 (filele 58-79 la dosar).



8. Punctele de vedere transmise la dosar au fost comunicate între părți în ședința de audiere, acordându-se acestora un termen pentru depunerea de note/concluzii scrise.

9. Petentul a comunicat concluzii scrise la dosar în data de 16.05.2022 (filele 81-160 și 161-167 la dosar).

10. În prezenta cauză au fost audiați 3 martorii propuși de petent () iar partea reclamată a depus declarații de martor.

11. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentului

12. Petentul sesizează Consiliul cu privire la o posibilă faptă de discriminare arătând că se consideră discriminat de către conducătorul serviciului în cadrul căruia este angajat deoarece acordarea salariului de excelență se face prin nominalizări discriminatorii.

13. În fapt, petentul arată următoarele:

13.1 Acesta își desfășoară activitatea în cadrul Serviciului pentru acțiuni speciale din cadrul Inspectoratului de Poliție al Județului Dolj din anul 2000, iar în cadrul Grupei a 2-a din anul 2007, totodată având și funcția de vicepreședinte al Sindicatului Polițiștilor Dolj. De la venirea noului comisar șef, în anul 2016 (partea reclamată din dosar), niciun luptător din cadrul Grupei a 2-a nu a fost propus de către acesta la obținerea salariului de excelență denumit lucrări de excepție sau misiuni speciale, care constă în premiarea polițiștilor merituosi timp de șase luni cu un procent cuprins între 30-50% din salariu.

13.2 Se precizează că toți membrii Grupei a 2-a din cadrul serviciului sunt membri ai sindicatului Polițiștilor Dolj. La celelalte grupe au fost propuși pentru premiere cel puțin doi luptători de la fiecare grupă, fiind un total de 4 grupe de luptători, în continuare fiind propuși polițiști care au mai beneficiat de acest salariu de excelență, din anul 2016 și până în prezent niciun luptător din cadrul grupei a 2-a nefiind propus de către comisarul șef la obținerea salariului de excelență.

13.3 Petentul arată că în urmă cu un an, comandantul de grupă al petentului și un alt agent au mers în audiență la Inspectoratul General al Poliției Române, unde au relatat aspectele discriminatorii în nominalizarea polițiștilor care ar fi trebuit să beneficieze de aceste lucrări de excepție. În urma acestei audieri, din rezerva IGPR i s-a acordat unui agent un salariu de excelență pentru lucrări de excepție. După acest episod, petentul a crezut că partea reclamată va înceta comportamentul pentru aceste nominalizări discriminatorii și va ține cont de anumite criterii și de rezultatele obținute cu ocazia diferitelor misiuni astfel încât cât mai mulți polițiști să beneficieze de această premiere de excelență.

13.4 Petentul consideră că propunerile discriminatorii au continuat, fiind nominalizați pentru premiere polițiștii care au mai beneficiat anterior de acest salariu de excelență, polițiști care nu s-au făcut remarcați, având doar meritul că unul dintre aceștia întocmește documentele părții reclamate, degrevându-l pe acesta de obligațiile care-i revin conform fișei postului.

14. Se arată că într-o conferință ce a avut loc sub comanda șefului de inspectorat, unde s-a discutat despre premiarea cu salariu de excelență a unui coleg din grupa petentului, petentul a argumentat că această nominalizare nu este o propunere corectă din punctul său de vedere, respectivul coleg fiind o propunere cu caracter permanent pentru obținerea acestui beneficiu. Șeful de inspectorat a luat în considerare argumentele petentului și nu a fost de acord cu propunerea de acordare a salariului de excelență colegului, membru în Grupa a 3-a.

15. Petentul arată că în urma unei discuții cu partea reclamată, când petentul i-a reproșat faptul că putea nominaliza mai mulți polițiști din care IPJ să poată nominaliza la rândul lui, reclamatul a susținut că nu este treaba petentului și că atâta timp cât el va fi la comanda acestui serviciu, petentul nu va beneficia niciodată de vreo nominalizare pentru lucrări de excepție.

16. De asemenea, petentul menționează că el și colegii lui din Grupa a 2-a au o activitate ireproșabilă, au desfășurat misiuni cu grad mare de risc, au constatat infracțiuni flagrante în zone cu potențial criminogen ridicat și multe misiuni ale grupei sale au fost intens mediatizate. Ca susținere a afirmațiilor acestuia, se menționează faptul că în cursul anului 2021, Grupa a 2-a a primit de la IPJ o diplomă de excelență în semn de apreciere pentru curajul și profesionalismul de excepție care a intervenit în exercitarea atribuțiilor de serviciu pentru salvarea de vieți omenești.

17. Petentul consideră că partea reclamată are un comportament discriminatoriu față de luptătorii Grupei a 2-a din care face parte și el, iar acest aspect are legătură cu faptul că aceste persoane fac parte dintr-un alt sindicat iar partea reclamată nu poate trece peste faptul că pot exista opinii care nu coincid cu ale lui.

18. În concluzie, petentul dorește luarea de măsuri și sancționarea comportamentului discriminatoriu și abuziv pe care partea reclamată îl are față de luptătorii Grupei a 2-a, care își servesc cu onoare patria.

19. În concluziile scrise comunicate de petent la dosar la data de 13.05.2022, se arată următoarele:

20. În legătură cu afirmațiile Inspectoratului de Poliție Județean din punctul de vedere deținut la dosar, în care se menționează faptul că în lunile decembrie și iunie ale fiecărui an, Direcția management resurse umane din cadrul IGPR stabilește/alocă fiecărui ordonator secundar de credite un număr limitat de posturi (în conformitate cu prevederile articolului 15, alin. (2) din Anexa nr. VI la Legea nr. 153/2017) pentru ca polițiștii care execută lucrări de excepție sau misiuni speciale să poată beneficia de o majorare de până la 50%, calculată la solda de funcție/salariul de funcție/salariul de baza, petentul precizează următoarele:

20.1 În cazul ce face obiectul prezentei sesizări, atât petentul cât și toți membrii Grupei a 2-a din cadrul SAS au fost excluși, restricționați din cauza apartenenței la o altă organizație sindicală decât cea la care partea reclamată este vicepreședinte, fiind vorba de o discriminare directă ce presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanelor discriminate în legătură cu plata unor drepturi pentru persoanele care execută lucrări de excepție sau misiuni speciale. Se menționează, de asemenea, că documentul clasificat-secret de serviciu, OMAI S/7 din 31.01.2018 pentru aprobarea normelor metodologice privind aplicarea prevederilor legale referitoare la salarizarea personalului militar, polițiștilor și personalului civil din Ministerul Afacerilor Interne, nu a fost pus la dispoziția Consiliului de către Inspectorat și nici de către partea reclamată.

20.2 Pentru a se situa în domeniul de aplicare al art.2 alin (1) din OG 137/2000 se precizează că “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”. Astfel, este necesară descrierea a două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. În acest sens, petentul prezintă următoarele:

- Atât partea reclamată, cât și inspectoratul nu menționează în ce constau cele 3 categorii de criterii de analiză regăsite în OMAI S/7 din 31.01.2018 și pentru care deși se află în situații comparabile cu colegii de la Grupa a 2-a, doar colegul de la Grupa a 3-a a beneficiat de majorări de până la 50% începând cu luna ianuarie 2021, iunie 2021 și ianuarie 2022, fiind, în continuare o propunere cu caracter permanent și unică.

- Tratamentul nefavorabil este un factor relevant la stabilirea discriminării atunci când este nefavorabil prin comparație cu cel aplicat unei alte persoane aflate într-o situație similară.

- Plângerea petentului cu privire la atitudinea discriminatorie și abuzivă a părții reclamate face referire la un interval mare de timp, respectiv din 2016 până în prezent - anul 2022, tocmai pentru a se putea reține continuitatea în timp a acestei activități a reclamatului.

- În Nota de constatare depusă la dosar se remarcă următoarele:

1. În domeniul organizării activității, s-a constatat că personalul cu funcții de conducere, inclusiv persoana care a beneficiat de salariul de excepție, nu avea cunoștință despre faptul că procedura de sistem ce reglementează activitatea grupelor de intervenție pentru colaborarea cu structurile operative a fost revizuită în luna iulie 2021, prin aprobarea Procedurii PRO PS-IGPR-SIIAS-02 nr. 364.836 din 07.07.2021. Astfel, se arată că nici partea reclamată și nici șefii de grupe nu s-au preocupat de însușirea și aplicarea prevederilor procedurilor ce le reglementează activitatea, cu consecința întocmirii unor documente neconforme, întrucât formatul documentelor aferente executării misiunilor s-a modificat în luna iulie 2021, fiind înlocuit cu alte formulare, însă la nivelul SAS se întocmeau și la data controlului, în luna martie 2022, formularele desuete ce erau prevăzute în procedură, abrogate în luna iulie 2021.

2. Constatarea faptului că personalul cu funcții de conducere a manifestat dezinteres în privința îndeplinirii cu profesionalism a atribuțiilor de serviciu și lipsă de preocupare pentru îmbunătățirea nivelului de pregătire profesională, iar acest comportament, ce contravine prevederilor Legii nr. 360/2002 privind Statutul polițistului și a prevederilor din fișele posturilor, a influențat negativ nivelul de pregătire profesională al personalului cu funcții de execuție.

3. Din verificarea modului de evidențiere a orelor suplimentare prestate de personal, s-a constatat că nu a fost întocmit registrul prevăzut de Anexa 1 I din Ordinul MAI nr. 577/2008, fiind întocmite tabele nominale lunare, care nu cuprind toate rubricile prevăzute de cadrul dispozițional, lipsind elemente esențiale, cum ar fi semnătura polițistului căruia i s-a acordat compensarea muncii suplimentare cu ore libere plătite și semnătura șefului acestuia.

21. Petentul menționează că la nivelul SAS se colectează sume de bani (10 lei) depuse lunar în mod benevol de către lucrătorii serviciului, iar în decembrie 2021 a fost formulată sesizarea cu privire la faptul că partea reclamată colectează sume de bani cu

încălcarea prevederilor Legii nr. 360/2002 privind Statutul polițistului, deși ofițerul procedează în acest mod din anul 2016, de când a fost numit în funcție de șef de serviciu. Referitor la această practică, s-a constatat că au existat polițiști din cadrul Grupei a 2-a care susțin că au fost apostrofați de partea reclamată pentru faptul că nu au contribuit cu sume de bani.

22. În ceea ce privește declarațiile martorilor depuse de partea reclamată la dosar, petentul susține că toate înscrisurile au conținut identic și au fost redactate de către partea reclamată, fiind printate de pe calculatorul acestuia. În plus, se poate constata la toate persoanele care au depus declarații de martor, că acestea au fost date sub impactul unei atmosfere de intimidare, ostile iar două dintre aceste puncte de vedere nu au fost date.

23. Petentul este de părere că din actele dosarului se poate constata că toate actele efectuate și emise de către partea reclamată sunt îndreptate împotriva petentului și a grupului de persoane ce formează Grupa a 2-a din cadrul serviciului, comportament ce 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, în sensul celor prezentate în art. 15 din OG nr. 137/2000.

24. Petentul invocă și faptul că partea reclamată și Inspectoratul de Poliție Județean fac afirmații din care rezultă că la baza notelor de fundamentare pentru acordarea majorărilor s-au avut în vedere criteriile/calitatea de membru de sindicat și au schimbat conținutul și obiectul sesizării, ceea ce nu corespunde realității. Acesta menționează că în niciun moment nu a invocat discriminarea pe criteriul apartenenței la vreo organizație de sindicat.

25. Se arată că la dosarul personal al fiecărui membru de luptători ce face parte din Grupa a 2-a, există dovezi că aceștia își îndeplinesc activitatea cu înalt profesionalism. De asemenea, fiecare este preocupat de pregătirea sa profesională și de asigurarea unui climat de ordine și disciplină la nivelul instituției, climat în care să nu mai fie discriminați de șeful lor.

26. În concluzie, petentul dorește constatarea actelor și faptelor săvârșite de către partea reclamată atât asupra lui personal cât și asupra colegilor din cadrul Grupei a 2-a SAS, care au fost discriminați în sensul prevăzut de art.2, alin.1 din OG nr. 137/2000, așa cum a fost republicată în 2014, art. 15 din OG nr. 137/2000 și art. 15 din Anexa nr. VI la Legea nr. 153/2017.

27. În susținerea plângerii sale, petentul depune la dosar următoarele documente: Nota de constatare cuprinzând principalele concluzii rezultate în urma controlului tematic efectuat cu privire la modul de organizare, planificare și executare a activităților specifice la nivelul Serviciului pentru Acțiuni Speciale - perioada supusă controlului a fost 01.01.2021 - 31.01.2022, diplome de excelență acordate Grupei a 2-a din cadrul Serviciului pentru acțiuni Speciale, în iunie 2021, diplome acordate de IPJ Dolj, Olt, Timiș, MAI-Centrul cultural al MAI ce au fost acordate petentului și Grupei a 2-a din cadrul SAS în perioada anilor 2016 și în prezent (filele 90-160 la dosar).

Susținerile părții reclamate

28. Partea reclamată arată că, în perioada iunie 2017-ianuarie 2022, a întocmit note de fundamentare cu propuneri de acordare a majorării de până la 50% din salariul

de bază pentru un număr de 9 polițiști din cadrul serviciului, propuneri făcute exclusiv pe baza meritelor acestor lucrători și nu în funcție de alte criterii sau apartenența la formațiuni sindicale. Polițiștii propuși pentru această majorare aparțineau unor sindicate diferite sau nu aparțineau niciunui sindicat. De asemenea, în decursul ultimilor ani a propus recompensarea cu avansarea în funcție sau în gradul următor, înainte de termen, pentru un număr de 5 lucrători ai serviciului.

29. Se precizează că petentul nu a întrunit niciodată criteriile pentru a fi recompensat în vreun fel în toată perioada analizată. Totodată, se arată că în cadrul Grupei a 2-a a Serviciului pentru acțiuni speciale, în care nu toți polițiștii sunt membrii ai sindicatului față de care petentul susține că există discriminare, în perioada 2016-2021 au existat fluctuații mari de personal, din cei șapte componenți ai grupei s-au pensionat 3, un lucrător s-a mutat din cadrul grupei, un alt lucrător este pus la dispoziție din 2019 fiind inculpat într-un dosar penal, iar ceilalți lucrători nu au îndeplinit criteriile necesare propunerii pentru acordarea de recompense bănești.

30. De asemenea, se arată că doi polițiști indicați prin sesizare de către petent nu îndeplinesc criteriile pentru acordarea salariului de excelență, unul fiind cercetat de o comisie de disciplină pentru mai multe abateri, iar celălalt are deficiențe mari în a realiza minimul pentru a promova probele fizice.

31. Partea reclamată precizează că în cadrul Inspectoratului de poliție, nu el este persoana care atribuie sau stabilește cine primește salariul de merit, el doar face propuneri iar numărul persoanelor care beneficiază de aceste salarii de merit care se acordă de două ori pe an sunt foarte puține, fiind aproximativ 30-40 de persoane la un număr de 1.600 de lucrători.

32. În susținerea punctului său de vedere, partea reclamată anexează la dosar punctele de vedere ale mai multor membrii ai Sindicatului din care face parte petentul și puncte de vedere ale altor lucrători din instituție (declarații de martor).

33. În concluziile scrise partea reclamată menține opinia din punctul de vedere inițial, precum și adăugarea unor noi argumente, arătând următoarele:

33.1 În actele normative, legiuitorul nu condiționează în nici un fel obținerea majorării prin impunerea limitării cu privire la propunerea repetată/sucesivă a aceluiași lucrător, atâta timp cât respectivul lucrător s-a remarcat în activitatea sa profesională.

33.2 Petentul nu oferă repere temporale certe, astfel încât Consiliul să poată verifica și evalua în concret așa-zisa discriminare.

33.3 În urma ședinței din data de 03.05.2022 persoanele propuse de petent pentru audiere (martori) nu au putut preciza modul în care au fost discriminați, cum au fost discriminați. Un lucrător a precizat că în urmă cu câțiva ani, partea reclamată nu l-a învoit când socrul său a decedat, dar nu făcuse un raport în acest sens, un alt lucrător a făcut referire la faptul că unii dintre membrii serviciului își permit să îi spună pe nume părții reclamate în timp ce alții nu își permit acest lucru iar ultimul martor din partea petentului a menționat că a făcut un număr de 37 de plângeri și sesizări la diferite instituții împotriva părții reclamate, sesizări care au rămas fără rezultat, acesta fiind motivul pentru care se simte discriminat.

34. În concluzie, partea reclamată solicită respingerea sesizării ca fiind nefondată, în special din pricina faptului că petentul nu a putut dovedi în nici un fel vreun act de discriminare.

Sușinerile părții reclamate Inspectoratul de Poliție Județean Dolj

35. Prin adresa înregistrată cu nr. 3051/02.05.2022, partea reclamată prezintă următoarele aspecte în legătură cu cazul sesizat de petent:

Conform art. 15 din anexa nr. VI la Legea nr. 153/2017:

“(1) Pentru personalul militar, polițiștii, funcționarii publici cu statut special din sistemul administrației penitenciare și personalul civil care execută lucrări de excepție sau misiuni speciale, apreciate ca atare de către conducătorii acestora, se acordă o majorare de până la 50% calculată la solda de funcție/salariul de funcție/salariul de bază.

(2) Dreptul prevăzut la alin. (1) poate fi acordat pentru cel mult 5% din numărul total de posturi prevăzute în ștatele de organizare, în limita a 30% din suma salariilor de bază, a soldelor de funcție/salariilor de funcție, soldelor de grad/salariilor gradului profesional deținut, gradațiilor, soldelor de comandă/salariilor de comandă și a indemnizațiilor de încadrare, cumulată pe total buget, pentru fiecare ordonator principal de credite.

(3) Condițiile de acordare a dreptului prevăzut la alin. (1) se stabilesc prin norme metodologice aprobate prin ordin al ordonatorului principal de credite.”

36. Partea reclamată menționează că în lunile decembrie și iunie ale fiecărui an, Direcția management resurse umane din cadrul IGPR stabilește/alocă fiecărui ordonator secundar de credite un număr limitat de posturi (acestea regăsindu-se într-un document clasificat-secret de serviciu, respectiv OMAI S/7 din 31.01.2018 pentru aprobarea normelor metodologice privind aplicarea prevederilor legale referitoare la salarizarea personalului militar, polițiștilor și personalului civil din Ministerul Afacerilor Interne, document ce nu poate fi pus la dispoziția Consiliului) pentru ca polițiștii care execută lucrări de excepție sau misiuni speciale să poată beneficia de o majorare de până la 50%, calculată la solda de funcție/salariul de funcție/salariul de bază. Ulterior se dispune, la nivelul Inspectoratului de poliție de județ, efectuarea unei analize temeinice la nivelul fiecărei structuri în vederea identificării de lucrători ce ar putea fi propuși în vederea beneficiilor de majorare. La efectuarea acestei analize se are în vedere identificarea de persoane care execută lucrări de excepție sau misiuni speciale, care au fost apreciate ca atare de către conducătorii acestora, prin raportare la activitatea profesională a acestora, precum și la cele 3 categorii de criterii de analiză regăsite în OMAI S/7 din 31.01.2018. Mai departe, se organizează o ședință de comandă în care are loc dezbaterile propunerilor și alegerea acelor lucrători care s-au remarcat și merită să beneficieze de majorarea menționată.

37. Partea reclamată este de părere că reclamația formulată de petent este neîntemeiată, având în vedere următoarele considerente:

37.1. La nivelul instituției reclamate nu se tolerează niciun act de discriminare. Conform documentelor atașate la dosar, începând cu anul 2016, nu au existat cazuri de discriminare bazate pe apartenența la un anumit sindicat sau la un alt sindicat decât cel al cărui vicepreședinte este comisarul-șef de poliție, partea reclamată din prezenta cauză.

37.2. De la numirea părții reclamate la comanda SAS și până în prezent, de la nivelul acestei structuri au fost propuse spre a obține majorarea un număr de 7 persoane diferite, materializându-se sub un număr total de 9 propuneri. La data propunerii, doi dintre cei 9 erau membrii ai sindicatului împotriva căruia petentul

consideră că se exercită un act de discriminare și alte 3 persoane erau membri ai altor sindicate sau nu erau membrii de sindicat. Astfel, se remarcă faptul că apartenența la un anumit sindicat nu a reprezentat un criteriu în sensul propunerilor spre a obține majorarea.

37.3. Conform punctelor de vedere ale mai multor lucrători, puncte de vedere atașate la dosar, se remarcă faptul că aceștia nu s-au simțit vreodată discriminați în vreo manieră de partea reclamată. Unele dintre aceste puncte de vedere aparțin unor lucrători din cadrul Grupei a 2-a, grupă apreciată a fi discriminată de către petent.

37.4. De la numirea în funcție a părții reclamate, acesta a propus în repetate rânduri mai mulți membri pentru a fi avansați în grad sau în funcție înainte de termen.

38. Prin coroborarea prevederilor art. 15 din Anexa nr. VI la Legea nr. 153/2017 se remarcă că majorarea avută în vedere reprezintă o recompensă și nu o mărire a veniturilor salariale de care pot beneficia în mod alternativ polițiștii unei anumite structuri, contrar afirmațiilor petentului care consideră majorarea drept o premiere de care „să beneficieze cât mai mulți polițiști”.

39. Partea reclamată susține că petentul nu oferă repere temporale certe pentru perioada în care acesta și colegii săi din Gupa a 2-a consideră că au fost discriminați.

40. În concluzie, partea reclamată solicită să se constate faptul că la nivelul instituției reclamate nu au existat acte de discriminare determinate de apartenența unei persoane/unui grup de persoane la un anumit sindicat sau la un alt sindicat decât la cel al cărui membru este conducătorul instituției și astfel petiția formulată este una neîntemeiată.

41. În susținerea punctului de vedere, partea reclamată a anexat la dosar puncte de vedere ale lucrătorilor instituției (filele 13-23 la dosar).

Declarațiile martorilor audiați în ședința din data de 03.05.2022

Martorii. au declarat următoarele:

- Toate cele 4 grupe pe care sunt structurați lucrează la fel însă recompensele nu se acordă egal pe cele 4 grupe, acestea acordându-se pe diverse criterii, salariile de excelență acordându-se în funcție de alegerea comisarului șef.
- Deși grupa din care fac parte au avut mereu diplome de merit și au avut rezultate bune, niciun membru al acestei grupe nu a fost nominalizat și nu a primit recompensă.
- Se observă faptul că aceste salarii de excelență se acordă în fiecare an acelorași persoane, observându-se ușor că aceste persoane sunt privilegiate în comparație cu ceilalți lucrători care nu sunt propuși pentru majorare.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Drept național și internațional aplicabil/ jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

- Constituția României;
- OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare: art. 2 al. 1
- legislație specială, legislație internațională etc.

Principiile de analiză

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*”.

Suntem în prezența unei posibile **discriminări directe**:

- 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*”.

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

42. **În fapt**, se reține că, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare asupra petentului prin forme de marginalizare la locul de muncă, șeful ierarhic superior supunând petentul la un tratament abuziv deoarece nu l-a propus pentru premiarea cu salariul de excelență, salariu care se obține în urma nominalizării persoanelor din cadrul serviciului SAS cu ocazia diferitelor misiuni de serviciu executate.

Colegiul director este chemat să analizeze, potrivit obiectului petiției și a documentelor depuse la dosarul cauzei, în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și pot aduce atingere drepturilor recunoscute de lege, prin manifestări și atitudini care pot crea un cadru de inegalitate.

43. **În drept**, Colegiul director se raportează la actul normativ care reglementează prevenirea și combaterea 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 OG nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează, în strânsă legătură, în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al OG nr.137/2000, 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 către OG nr. 137/2000, republicată.

44. În considerarea incidenței obiectului petiției la câmpul de aplicare al OG nr. 137/2000 republicată, trebuie precizat că jurisdicția exercitată de CNCD este administrativ – jurisdicțională ce presupune o procedură specială, care se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare.

45. Potrivit art. 2, alin. (1) din OG nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, *“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”*.

46. Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în OG nr.137/2000, Colegiul director 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 din OG nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus din cauza unui criteriu prevăzut de art. 2, alin.(1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Condiția criteriului, ca motiv determinant, trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie 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.

47. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petent se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele 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 OG 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 aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

Astfel, se poate considera discriminare:

- * o diferențiere
- * bazată pe un criteriu
- * care atinge un drept
- * dreptul să fie justificat

48. Reținând, în coroborare cu aceste aspecte, definiția discriminării astfel cum este reglementată de articolul 2, alin.1 din OG nr.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din OG 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* din cauza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. 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.

49. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis (a se vedea în același sens și jurisprudența Curții Europene de Justiție, cauza Bilka Kaufhaus, parag.31, cauza C-33/89 Kowalska [1990] ECR I-2591, parag.16; cauza C-184/89 Nimz [1991] ECR I-297 parag. 15; cauza C-109/88 Danfoss [1989] ECR 3199, parag.16; cauza C-127/92, Enderby [1993] ECR 673 parag. 16).

50. Colegiul director este chemat să analizeze dacă în cazul semnalat de petent se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din OG nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul director 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 OG 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 din cauza apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie, sex 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 (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petent constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

51. Colegiul director, din analizarea înscrisurilor depuse la dosarul cauzei constată următoarele:

- Petentul lucrează din anul 2000 în cadrul Inspectoratului de Poliție al Județului Dolj - Serviciului pentru acțiuni speciale iar din anul 2007 își desfășoară activitatea în cadrul Grupei a 2-a, totodată având și funcția de vicepreședinte al Sindicatului Polițiștilor Dolj.

-Direcția management resurse umane din cadrul IGPR alocă fiecărui ordonator secundar de credite, în lunile decembrie și iunie ale fiecărui an, un număr limitat de posturi conform OMAI S/7 din 31.01.2018¹ pentru ca polițiștii care execută lucrări de excepție sau misiuni speciale să poată beneficia de o majorare de până la 50%, calculată la solda de funcție/salariul de funcție/salariul de bază. La nivelul Inspectoratului de poliție de județ, se dispune, ulterior, efectuarea unei analize la nivelul fiecărei structuri în vederea identificării de lucrători ce ar putea fi propuși pentru a beneficia de majorare, la efectuarea acestei analize avându-se în vedere identificarea de persoane care execută lucrări de excepție sau misiuni speciale, care au fost apreciate ca atare de către conducătorii acestora, prin raportare la activitatea profesională a acestora, precum și la cele trei categorii de criterii de analiză regăsite în ordinul mai sus menționat. Dezbaterile propunerilor și alegerea acelor lucrători care s-au remarcat și merită să beneficieze de majorarea menționată au loc în cadrul ședinței de comandă, numărul persoanelor care beneficiază de aceste salarii de merit acordate fiind foarte puține, aproximativ 30-40 de persoane la un număr de 1.600 de lucrători.

- În perioada iunie 2017- ianuarie 2022, șeful serviciului din care face parte și petentul a întocmit note de fundamentare cu propuneri de acordare a majorării de până la 50% din salariul de bază pentru un număr de 9 polițiști din cadrul serviciului, propuneri făcute pe baza meritelor acestor lucrători. În toată această perioadă petentul nu a fost propus pentru obținerea salariului de excelență (denumit lucrări de excepție sau misiuni speciale), care constă în premierea polițiștilor merituoși timp de șase luni cu un procent cuprins între 30-50% din salariu, pentru această majorare nefiind nominalizat de către șef niciun luptător din cadrul Grupa a 2-a de luptători din care face parte și petentul.

- Șeful serviciului a apreciat că petentul nu a întrunit criteriile pentru a fi recompensat în toată perioada analizată. De asemenea, pentru analizarea propunerile

¹ OMAI S/7 din 31.01.2018 pentru aprobarea normelor metodologice privind aplicarea prevederilor legale referitoare la salarizarea personalului militar, polițiștilor și personalului civil din Ministerul Afacerilor Interne

pe care le face, șeful serviciului a luat în calcul faptul că în cadrul Grupei a 2-a a Serviciului pentru acțiuni speciale, în perioada 2016-2021 au existat fluctuații mari de personal, trei din cei șapte componenți ai grupei fiind pensionați, un lucrător s-a mutat din cadrul grupei, un alt lucrător este pus la dispoziție din anul 2019 fiind inculpat într-un dosar penal, iar ceilalți lucrători nu au îndeplinit criteriile necesare propunerii pentru acordarea de recompense bănești (unul fiind cercetat de o comisie de disciplină pentru mai multe abateri, iar celălalt având deficiențe mari în a realiza minimul pentru a promova probele fizice).

- Petentul se consideră hărțuit pe tot acest parcurs de timp de către comisarul șef, apreciind că acest comportament prin care el și colegii lui din grupă au fost excluși și restricționați a intervenit ca urmare a faptului că există opinii care nu coincid cu ale șefului serviciului iar un alt aspect este faptul că toți membrii Grupei a 2-a din cadrul SAS aparțin unei alte organizații sindicale decât cea la care șeful lor este vicepreședinte.

- Petentul apreciază că la înaintarea propunerilor nu sunt luate în considerare criteriile și rezultatele obținute de luptători cu ocazia diferitelor misiuni pe care aceștia le efectuează deși el și colegii lui din Grupa a 2-a au o activitate ireproșabilă, au desfășurat misiuni cu grad mare de risc, multe misiuni ale grupei sale fiind intens mediatizate, grupa primind în cursul anului 2021 o diplomă de excelență în semn de apreciere pentru curajul și profesionalismul de excepție cu care a intervenit în exercitarea atribuțiilor de serviciu.

- De la numirea în funcție a comisarului șef la comanda SAS și până în prezent, acesta a propus în repetate rânduri mai mulți membri pentru a fi avansați în grad sau în funcție, de la nivelul acestei structuri fiind propuse spre a obține salariul de excelență un număr total de 9 persoane, iar polițiștii propuși pentru această majorare aparțineau unor sindicate diferite sau nu aparțineau niciunui sindicat.

- Pentru această premieră au fost propuși polițiști care anterior au mai beneficiat de acordarea acestui salariu de excelență însă legiuitorul nu condiționează obținerea majorării prin impunerea limitării cu privire la propunerea repetată sau succesivă a aceluiași lucrător, atâta timp cât respectiva persoană s-a remarcat în activitatea sa profesională.

52. Petentul a invocat criteriul convingerilor, afirmând că din cauza existenței unor opinii care nu coincid a fost creată pentru el o situație de inferioritate care a generat un cadru ostil, degradant și inofensiv, având ca scop restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege. Se reține, de asemenea, și criteriul apartenenței la o organizație sindicală.

53. Criteriile enumerate de OG nr. 137/2000 sunt doar ilustrative, nu exhaustive, precizând „sau oricare alt criteriu”, însă aceste criterii, conform cauzisticii CEDO, trebuie să reprezinte caracteristici personale pe baza cărora persoane sau grupuri de persoane pot fi deosebite unele de altele (*Kjeldsen, Busk Madsen și Pedersen împotriva Danemarcei*, 7 decembrie 1976, §56). „Art. 14 nu protejează împotriva oricărui tratament diferențiat ci doar împotriva acelor care se bazează pe o caracteristică identificabilă, obiectivă sau personală ori pe «statut», pe baza cărora o persoană sau un grup de persoane se diferențiază între ele” (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010,

§55), menționând că noțiunea „*orice altă situație*” trebuie să se interpreteze cât mai larg posibil (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §56-61), cu atât mai larg cu cât dreptul atins este considerat a fi mai important (*Clift împotriva Regatului Unit*, 13 iulie 2010, §62).

Art. 5 din OG nr. 137/2000 prevede: „*Diferența de tratament bazată pe o caracteristică legată de criteriile prevăzute la art. 2 alin. (1) nu constituie discriminare atunci când, în temeiul naturii activităților ocupaționale sau al contextului în care acestea se desfășoară, o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională reală și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința profesională.*”

54. Colegiul director apreciază că acel criteriu identificat de petent, precum și criteriul reținut nu au stat la baza climatului ostil dintre părți, atitudinea divergentă dintre acestea provenind dintr-o situație existentă anterior în relațiile de serviciu. Animizitățile și neînțelegerile au creat o tensiune care a condus la o stare conflictuală, părțile menținând această situație ca urmare a unui raport de lucru și de subordonare. De altfel, nu s-a putut identifica o legătură de cauzalitate între criteriile indicate și disensiunile apărute între părți. Acordarea acestui salariu de excelență este o recompensă pentru ca polițiștii care execută lucrări de excepție sau misiuni speciale să poată beneficia de o majorare a salariului, și nu este un drept salarial al acestora, recompensa fiind acordată acelor persoane care se încadrează în categoriile de criterii stabilite de actele normative, fiind condiționată de gradul de performanță.

55. Reiterând faptul că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis, Colegiul director constată că, în prezenta speță, nu există raport de cauzalitate între criteriul invocat de petent și faptă, conform art. 2, alin.(1) din OG nr. 137/2000; nu există o situație relevantă din care să rezulte că partea reclamată manifestă o atitudine discriminatorie la adresa petentului din cauza faptului că acesta aparține unei alte formațiuni sindicale.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20, alin. (2) din OG nr. 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 întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare întrucât nu există legătură de cauzalitate între criteriu și faptă, conform art. 2, alin.1 din OG nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

IV. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și a Legii nr. 554/2004, a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 09.11.2022 au fost:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru
BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

Redactată și motivată: AND/FL

Data redactării: 01.02.2023

Notă: Hotărârile emise de Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și

sanționarea faptelor de discriminare și a Legii 554/2004, a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.

