



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 466 Din 13.09.2023

Dosar nr.: 437/2021

Petiția nr.: 3856/21.05.2021

Petent(ă):

Reclamat(ă): Universitatea din București prin reprezentant legal

Obiect: Neaprobarea efectuării zilelor de concediu solicitate

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

1. Universitatea din București cu domiciliul în București, Șos. Panduri, nr. 90, sector 5

II. Citarea părților

2. 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 National pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura legală de citare a părților.

3. Prin adresa nr. 6952/16.09.2021 au fost citate părțile.

4. Procedură legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerea petentului

5. Petenta reclamă faptul că nu i s-a acordat concediul de odihnă restant pe anul 2019, 2020, 2021. De asemenea, cererea formulată în privința plății în avans a concediului de odihnă, i-a fost refuzată.

Susținerile părții reclamate

6. Partea reclamată precizează faptul că petenta nu a fost supusă unui regim discriminatoriu întrucât efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei programări colective sau individuale, programare care se face până la sfârșitul anului calendaristic în curs pentru anul următor, iar petenta a solicitat acordarea zilelor de concediu de odihnă 51 la număr, consecutiv, fără a exista în planificarea anuală această perioadă.



7. De asemenea, a fost întocmit un Raport de audit în cadrul căruia s-a constatat derularea unui set de operațiuni finalizate prin retrageri succesive a unor sume în numerar pentru care nu există o justificare reală și legală, de către petentă împreună cu un alt angajat al părții reclamate.

8. Astfel, a fost retrasă o sumă totală de 571.000 lei la inițiativa petentei în calitate de director general administrativ.

9. Astfel, având în vedere gravitatea faptelor constatate prin Raportul de audit s-a constituit o comisie disciplinară în cadrul căreia au fost analizate abaterile disciplinare săvârșite de petentă. Cu unanimitate de voturi, membri comisiei disciplinare în baza raportului întocmit au decis desfacerea disciplinară a contractului de muncă.

IV. Motivele de fapt și de drept

10. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României

Art. 1 alin. (3) - Statul român

„(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. 4. alin. (2) - Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni

„(2) România este patria comună și indivizibilă a tuturor cetățenilor săi, fără deosebire de rasă, de naționalitate, de origine etnică, de limbă, de religie, de sex, de opinie, de apartenență politică, de avere sau de origine socială.”

Art. 16 - Egalitatea în drepturi

„(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.”

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

Art. 2 (1) *„În prezenta ordonanță, prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex sau orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau 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.”*

Art. 2 alin. (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”.*

Principiile de analiză aplicabile în prezenta speță

11. Membrii Colegiului director C.R. și A.C.F. se abțin.

12. Curtea Constituțională a statuat în mod constat că „*principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale*”.¹

13. 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”² în această situație.

14. 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*”.

15. Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:³

-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.

16. În conformitate cu jurisprudența CEDO în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă”. CEDO a apreciat, prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: Fredin împotriva Suediei, 18 februarie 1991; Hoffman împotriva Austriei, 23 iunie 1993, Spadea și Scalabrino împotriva Italiei, 28 septembrie 1995, Stubbings și alții împotriva Regatului Unit, 22 octombrie 1996).

¹ Decizia nr. 349/2001, M.Of. nr. 240/2002

² Decizia nr. 312/2001, M.Of. nr. 99/2002, Decizia nr. 82/2002, M.Of. nr. 261/2002

³ Art. 2 alin. (1) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată.

17. În analiza prezentei cauzei, Colegiul director concluzionează că, în conformitate cu definiția legală, discriminarea reprezintă o diferențiere bazată pe un criteriu care atinge un drept fără să existe o justificare obiectivă, urmând a analiza dacă faptele prezentate în petiție astfel cum a fost modificată și completată, întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, astfel cum sunt ele prevăzute în mod expres de dispozițiile art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

18. Analizând înscrisurile depuse, Colegiul director apreciază că petenta a sesizat C.N.C.D. cu o potențială faptă de hărțuire constând în crearea de către partea reclamată a unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv la adresa sa, prin refuzul acestora de ai acorda zilele de concediu așa cum dorea petenta. Deși, partea reclamată răstoarnă sarcina probei și supune atenției Colegiului faptul că aceasta, dorea acordarea a 51 de zile de concediu de odihnă consecutiv, aceste zile nefiind programate în planificatorul anual a concediilor de odihnă.

19. De asemenea, partea reclamată precizează că a fost constituită o comisie disciplinară întrucât petenta a desfășurat mai multe tranzacții ilegale în numele părții reclamate, creând un prejudiciu considerabil.

20. Colegiul director urmează să analizeze dacă aspectele sesizate de către petentă au la bază un criteriu prevăzut de art. 2 alin.(1) și (5) 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 respectiv dacă acest tratament a avut ca rezultat crearea unui cadru intimidant, ostil ori degradant la adresa acestuia.

21. Condiția criteriului de discriminare, 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.

22. Prevederile art. 2 alin. (1), nu conțin însă o listă limitativă a criteriilor de discriminare întrucât cele enumerate sunt completate cu sintagma „*precum și orice alt criteriu*”, ceea ce practic oferă posibilitatea reținerii și a altor criterii nespecificate de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Însă, oricare dintre aceste criterii de discriminare, care sunt circumstanțiale la situația subiectului de drept care se consideră discriminat, trebuie să fi constituit mobilul determinant în aplicarea tratamentului diferit în prezenta cauză.

23. De altfel, și 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.)

24. În analiza dispozițiilor art. 14 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, este utilizată formula conform căreia trebuie să existe o „diferență în tratamentul unor persoane aflate în situații analoage sau sensibil similare”, care „se bazează pe o caracteristică identificabilă”. Cu alte cuvinte, criteriul protejat este un element identificabil, obiectiv sau personal sau o “stare” prin care indivizii sau grupurile se diferențiază unul de celălalt, o caracteristică a unei persoane care nu ar trebui considerată relevantă pentru aplicarea unui tratament diferențiat sau acordarea unui anumit beneficiu.

25. În prezenta cauză, prin raportare la modalitatea de construire morfo-sintactică a sesizării înregistrată respectiv la înscrisurile depuse în dosarul administrativ și ținând cont și de prevederile legale incidente, Colegiul director nu poate identifica un criteriu de discriminare, astfel cum sunt prevăzute în mod expres de textul art. 2 alin. (1) și (5) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

26. În prezenta cauză, avem de-a face doar cu o simplă situație conflictuală la locul de muncă constând în nemulțumirile petentei cu privire la deciziile părții reclamante. Astfel cum rezultă din înscrisurile depuse, la baza conflictului pe care petenta îl invocă stau ilegalitățile pe care partea reclamată i le-a imputat precum și aspecte ce țin de programarea concediului de odihnă.

27. Mai mult decât atât, Colegiul director consideră că prezenta cauză ar putea constitui un litigiu de muncă, a cărui competență de soluționare revine instanțelor de judecată specializate și nu o faptă de discriminare astfel cum este ea definită de dispozițiile exprese ale art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.

28. În ceea ce privește lipsa criteriului de discriminare ca element constitutiv al unei fapte de hărțuire astfel cum dispune art. 2 alin. (5) din actul normativ mai sus-precizat, Colegiul director are în vedere și dispozițiile trasate de Înalta Curte de Casație și Justiție prin Decizia nr. 1837/08.03.2014 pronunțată în dosarul nr. 717/2/2012, astfel: „Se observă că legiuitorul, în materia legislației nediscriminării, astfel cum este transpus aquis-ul comunitaire, a impus întrunirea cumulativă a tuturor elementelor constitutive ale faptei de hărțuire, potrivit definiției prezentate anterior (N.A. Este vorba despre definiția cuprinsă în art. 2 alin. (5).

În accepțiunea ordonanței indicate (N.A. Este vorba despre O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare), hărțuirea nu reprezintă o faptă de sine-stătătoare, ci este o formă de discriminare, introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor Directivelor Consiliului nr. 2000/43/CE

privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane fără deosebire de origine rasială sau etnică și nr. 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament.

Astfel, o primă condiție o reprezintă ca motivul sau cauza comportamentului, care prin expresia ‘orice comportament’ cuprinde o arie largă de fapte, să fie determinat de un criteriu prevăzut într-o listă neexhaustivă cum ar fi rasa, sexul dar și ‘orice alt criteriu’

O a doua condiție, o constituie crearea sau posibilitatea creării unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.

29. Pe cale de consecință, având în vedere atât înscrisurile depuse, cât și prevederile legale incidente dar și Decizia Î.C.C.J. nr. 1837/08.03.2014 pronunțată în dosarul nr. 717/2/2012, Colegiul director constată neîntrunirea elementelor constitutive ale unei fapte de discriminare în baza prevederilor art. 2 alin. (1) și (5) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (lipsă 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, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit prevederilor art. 2 alin. (1) și (5) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (lipsă criteriu de discriminare);
2. Câte o copie a prezentei hotărâri se va comunica 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 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 și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS CSABA FERENC - Membru

BABUȘ RADU - Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE - Membru

GRAMA HORIA - Membru

JURA CRISTIAN - Membru

MOȚA MARIA - Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN - Membru

SĂVULESCU RADU-COSMIN - Membru

Data redactării: 02.09.2023

Redactată și motivată: AND/AA

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.