



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 603
din 22.11.2023

Dosar nr.: 709/2021

Petiția nr.: 6470/30.08.2021

Petenți: (P1), (P2) și (P3)

Reclamată: Autoritatea Aeronautică Civilă Română

Obiect: presupuse fapte de discriminare și de hărțuire care ar fi condus la demisia unui petent și la desfacerea contractelor individuale de muncă celorlalți doi petenți, în urma procesului de reorganizare a autorității

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților:

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate:

Autoritatea Aeronautică Civilă Română-

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. 6470/13.09.2021 și 6804/13.09.2022, a citat părțile, în condițiile impuse de situația epidemiologică SARS-CovV-2. .

4. Prin intermediul aceluiași adrese, petenților li s-a pus în vedere să indice criteriul de discriminare în raport de care s-ar fi săvârșit presupusele fapte de discriminare sesizate. Referitor la această solicitare, petenții în cuprinsul notelor scrise depuse la dosar, înregistrate cu nr. 7318/23.09.2021, consideră că excede competenței lor, aceștia nedeținând cunoștințe juridice sau experiență specifică. Aceștia opinează că instituția Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării „*poate gestiona în mod corespunzător extrăgând din faptele reclamate nuanțele care se încadrează în jurisdicția CNCD*”.

5. Procedura legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petenților

6. Petenții sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării pentru a expune situația cu care s-au confruntat odată cu schimbarea Directorului General al autorității reclamate, în ianuarie 2021, care ar fi escaladat și condus la demisia unuia dintre ei și a desfacerii contractelor de muncă pentru ceilalți doi, în luna iulie a aceluiași an.

7. Astfel, cei trei petenți au fost angajați ai reclamatei, ocupând funcțiile de inspector de specialitate în cadrul Compartimentului Cert – Av – RO și consideră că asupra lor au fost exercitate o serie de „*hărțuiri la persoană, abuzuri de putere, șantaj și tratament discriminatoriu*”.

8. Astfel, în data 25.02.2023, P3 a realizat o investigație digitală privind un incident cibernetic și, înaintând un raport tehnic de informare a conducerii asupra acestui subiect, indicând



implicațiile, recomandările de remediere, acesta nu a fost aprobat de directorul General. Ulterior, P3 și P2 au demarat investigații suplimentare, constatând faptul că departamentul IT i-ar fi comunicat informații false directorului general, susținând că problemele semnalate ar fi fost remediate și, în acest context, au revenit cu o informare către directorul general comunicându-i aspectele constatate, impactul acestora și riscurile identificate. În urma acestei acțiuni inițiate de cei doi, directorul general l-a mustrat pe P3, punându-i la îndoială dreptul de a desfășura atribuțiile respective, solicitându-i să demonstreze existența acestora în cuprinsul fișei de post deținută.

9. La 01.03.2023, autoritatea reclamată a aprobat o nouă organigramă de reorganizare, printre alte modificări, a dispus ca departamentul în care erau încadrați petenții să se desființeze, iar posturile ocupate de aceștia împreună cu atribuțiile deținute să fie absorbite de structura superioară, în speță Compartimentul Securitate Cibernetică.

10. Petenții sesizează o serie de acțiuni din partea directorului general care le-ar fi limitat activitatea, îngreunând-o. Astfel aceștia reclamă faptul că doar pentru ei s-a dispus, ca în fiecare zi de vineri, să depună un raport de activitate săptămânal.

11. Totodată, P1, în urma publicării unui text pe contul aplicației facebook pe care îl administra, în cuprinsul căruia prezenta laudativ performanțele aduse autorității de către echipa celor trei petenți, de la angajarea lor în autoritate, divulgând o serie de informații profesionale, a fost sunat și convocat la o întrevedere de către directorul general pentru a clarifica informațiile pe care le-a publicat. Petenții reclamă faptul că ar fi fost sunați abuziv în timpul lor liber sau pe durata perioadelor concediilor medicale.

12. Petenții susțin că, după reorganizarea din data de 01 martie 2021, directorul general le-ar fi comunicat că fișele lor de post au fost întocmite eronat, motiv pentru care le-a solicitat să semneze o nouă variantă a acestora. Deși toți trei ar fi făcut obiecții la semnarea fișelor de post, iar unul dintre petenți a solicitat în scris compartimentului juridic să ofere clarificări cu privire la natura erorii angajatorului din 01 martie 2021, aceștia nu ar fi primit nicio justificare pe acest subiect.

13. Petenții susțin că unul dintre ei a solicitat aprobarea unui concediu fără plată care a fost respinsă, fiind condiționată de semnarea fișelor de post rectificate. După ce i s-a pus în vedere semnarea fișelor de post, acesta s-a conformat, însă nu i s-a aprobat concediul fără plată dorit, de asemenea, fără vreo justificare. În final, după insistențe, petentul a primit un răspuns clarificator asupra refuzului, constând în faptul că solicitarea acordării concediului fără plată ar fi trebuit să fie însoțită de o justificare, conform prevederilor regulamentului intern.

14. Petenții precizează că, ulterior, în luna mai 2021, directorul general a emis un raport prin care propunea desființarea compartimentului în care funcționau cei trei petenți și, implicit, concedierea acestora. În conținutul respectivului raport, printre altele, ar fi divulgat veniturile petenților, fără acordul lor, încălcând astfel dispozițiile de confidențialitate dintre angajator și angajat. În urma acestei expuneri publice a acestor informații confidențiale și de natură personală, petenții susțin că ar fi suferit multiple diferende interregionale cu colegii lor din autoritate, afectându-le în mod simțitor situația socială și starea psihică.

15. În luna iunie 2021, Compartimentul Securitate Cibernetică a fost suspus unui proces de audit intern și petenții susțin că ar fi fost tratați într-un mod total neprofesionist, de către unul dintre auditori, care le-ar fi transmis o serie de amenințări din partea directorului general, întărite de ipoteza că dacă, în urma auditării, raportul ar fi fost nefavorabil, aceștia ar fi fost concediați. Petenții mai precizează că discuțiile și cerințele auditării le-au excedat limitele de competență și consideră că s-a încercat învinuirea lor cu anumite lipsuri care țin de managementul structurii și autorității, și nicidecum corespunzătoare funcțiilor de execuție pe care le dețineau.

16. Petenții precizează că P2 și-a dat demisia din autoritate în iunie 2021 ca urmare a presiunilor și abuzurilor primite din partea conducerii instituției începând din ianuarie 2021 și reclamata ar fi dispus ca acesta să fie trimis forțat în concediu de odihnă, în perioada de preaviz, fără ca petentul

să fi făcut o cerere în prealabil. Se mai susține că, în urma sesizării abuzului la Inspectoratul Teritorial de Muncă, reclamata ar fi modificat regulamentul intern pentru a intra în legalitate și a evita eventuale viitoare plângeri similare ale angajaților.

17. În data 11 iunie 2021, conducerea reclamatei a propus în ședința Consiliului de Administrație desființarea Compartimentului de Securitate Cibernetică și concedierea celor doi petenți rămași (P1 și P3), justificând că serviciile îndeplinite de compartimentul respectiv ar fi fost deja externalizate către Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare în Informatică, la un cost mult mai mic.

18. Petenții susțin că în data de 07.07.2021 au înaintat două petiții, către Consiliul de Administrație al reclamatei și Ministerului Transporturilor și Infrastructurii (Direcția Transport Aerian), în care detaliau argumentele tehnice pentru care era contraindicată o decizie de desființare a Compartimentului Securitate Cibernetică. De asemenea, aceștia susțin că au prezentat situația cu care s-au confruntat din ianuarie 2021 până la momentul concedierii precum și o serie de aspecte de natură managerială, prin care evocau caracterul premeditat și artificial al deciziilor luate de directorul general, fără să aibă un punct de sprijin, legal sau tehnic, sau o rațiune serioasă pentru realizarea acestor fapte.

19. Deși petenții au recurs la demersurile de contestare a deciziei de desființare a compartimentului, angajatorul și-a concretizat acțiunea. Aceștia acuză faptul că angajatorul nu le-a oferit posibilitatea alegerii unor alte posturi din statul de funcții deși existau posturi libere conform specializării profesionale deținute de ei pe fondul necesității stringente de atragere a resurselor umane. Mai mult, în ziua propunerii concedierii petenților, reclamata ar fi scos la concurs un post de administrator de rețea în cadrul departamentului IT, ale căror cerințe pentru ocupare puteau fi îndeplinite de oricare dintre cei doi.

Sușinerile reclamatei

20. Reclamata, prin notele scrise depuse la dosar, invocă excepția inadmisibilității sesizării formulate de cei trei petenți, arătând că, în conformitate cu cele reținute de Înalta Curte de Casație și Justiție- Completului pentru soluționarea recursului în interesul legii, CNCD nu este competent să judece recursul în interesul legii la punctele 37 și 49 din considerentele Deciziei nr. 10/23.05.2016 privind interpretarea și aplicarea unitară a dispozițiilor art. 27 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată:

21. Art. 37: *„Rolul reglementării cuprinse în art. 27 alin. (1) din Ordonanța Guvernului nr. 137/2000 a fost acela de a asigura întotdeauna existența unei căi în justiție pentru reclamarea cazurilor de discriminare. Dacă o astfel de cale există deja la nivelul legii speciale care reglementează relațiile sociale aparținând altor ramuri ori domenii ale dreptului în contextul cărora s-a manifestat comportamentul discriminatoriu, legea specială se va aplica cu întâietate, sub toate aspectele, atât în ceea ce privește condițiile de fond și de forma cărora va fi supusă acțiunea, cât și în ceea ce privește instanța competentă”.*

22. Art. 49 – *„În al doilea rând, potrivit legii procesuale civile (art. 111 din Codul de procedură civilă din 1865, respectiv art. 35 din Codul de procedură civilă în vigoare), părțile nu au deschisă calea unei acțiuni în constatarea existenței unei stări de fapt (așa cum este acțiunea în constatarea existenței faptei discriminatorii), ci doar pe cea a acțiunii în constatarea existenței sau inexistenței unui drept, astfel de cereri, cu un astfel de obiect, fiind inadmisibile. În raport cu conținutul normativ al aceluiași texte legale, cererea în constatare nu poate fi primită dacă partea poate cere realizarea dreptului pe orice altă cale prevăzută de lege.”*

23. Astfel, reclamata arată că **P3 a contestat decizia angajatorului la Tribunalul București**, constituindu-se dosarul nr. 23789/3/2021 și susține că argumentele petentului prezente în

contestația menționată sunt aceleași din sesizarea care face obiectul dosarului 709/2021, aflat spre soluționare la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

24. Totodată, reclamata menționează că și **P1 a contestat decizia angajatorului la Tribunalul Dâmbovița**, constituindu-se dosarul 3223/102/2021 a cărui soluție a fost de respingere.

25. Pe fond, reclamata aduce clarificări asupra aspectelor sesizate.

26. Mutarea petenților din cadrul Compartimentului CERT-AV-RO nu s-a făcut, așa cum în mod greșit susțin aceștia, în cadrul Compartimentului Securitate Cibernetică din cadrul Direcției Securitate Aeronautică și Cibernetică și ulterior, întreg Compartimentul Securitate Cibernetică a fost mutat în cadrul Biroului Administrativ. În realitate, prin reorganizarea dispusă prin Hotărârea Consiliului de Administrație nr.15 din data de 15.02.2021, atât compartimentul CERT-AV-RO cât și Compartimentul Securitate Cibernetică din cadrul Direcției Securitate Aeronautică și Cibernetică au fost desființate, pentru considerentele larg expuse în rapoartele care au stat la baza adoptării de către Consiliul de Administrație a HCA nr.15/15.02.2021, cu precădere în raportul nr.3895/15.02.2021. Prin aceeași reorganizare s-a dispus înființarea unui Compartiment de Securitate Cibernetică cu competențe în asigurarea protecției infrastructurii informatice a AACR în cadrul Biroului Administrativ.

27. Întrucât cerințele de ocupare a posturilor în cadrul acestui Compartiment nou înființat corespundeau pregătirii profesionale a petenților, acestora li s-au oferit respectivele posturi, petenții acceptând ocuparea acestora.

28. Propunerea asumată de directorul general, așa cum aceasta este descrisă în raportul nr.3895/15.02.2021, era în sensul alăturării noului Compartiment de Securitate Cibernetică celorlalte compartimente din cadrul Biroului Administrativ, printre care și Compartimentul IT care a funcționat în cadrul Biroului Administrativ mult timp înaintea reorganizării din data de 01.03.2021.

29. Față de incidentul reclamat de petenți privind solicitarea adresată de directorul general unuia dintre petenți să ștergă conținutul publicat pe contul său facebook, reclamatul susține că, în seara zilei de 06.03.2021, directorul general a transmis petentului P1, prin intermediul aplicației WhatsApp, rugămintea de a șterge de îndată informațiile cu privire la activitatea AACR de pe toate paginile de Facebook și de pe alte rețele de socializare. În acest sens, reclamata a anexat imagini ale convorbirii, arătând că aceste acțiuni publice contraveneau Regulamentului Intern al AACR. Astfel, în conformitate cu art.106 din Regulamentul Intern al AACR, aplicabil la data conversației, care reglementează activitatea publică: *„Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către persoanele desemnate în acest sens de Directorul General, în condițiile legii. Salariații desemnați să participe la activități sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de Directorul General; În cazul în care nu sunt desemnați în acest sens și sunt implicați accidental în activități sau dezbateri publice, salariații au obligația de a face cunoscut faptul că opinia exprimată nu reprezintă punctul de vedere oficial al unității.”*

30. Prin urmare, în opinia reclamatei, cele solicitate de către directorul general petentului în cauză se încadrează în limitele Regulamentului Intern al AACR pe care acesta avea obligația de a-l respecta, astfel încât această solicitare nu poate fi considerată ca reprezentând o amenințare sau un act de hărțuire. Mai mult decât atât, se precizează că formulele de adresare au fost „Am rugămintea(...)” iar încheierea conversației s-a făcut prin utilizarea formulei „Cu stimă”. Același mesaj a fost trimis de directorul general petentului ,în aceeași zi, 6 martie 2021, ora 21.00, utilizându-se adresele de e-mail de serviciu. Prin același e-mail, petentul a fost invitat luni dimineața, în data de 8 martie 2021, ora 08:10, la o ședință în biroul directorului general, pe marginea subiectului. Ca urmare a ședinței din data de 8 martie 2021, petentul a adresat un e-mail directorului general, în data de 11 martie 2021, în care îi aduce acestuia acuze și în care a manifestat o atitudine distructivă, de amenințare, de tras la răspundere.

- 31.** Reclamata susține că toate acțiunile și solicitările directorului general s-au bazat pe prevederi legale sau interne ale AACR, opozabile petenților din speță, petentul neînțelegând raporturile ierarhice în care s-a aflat la locul de muncă și prevederile legale cărora trebuia să li se supună.
- 32.** Referitor la fișele de post, reclamata învederează că acestea nu prezintă caracter de confidențialitate față de angajator. Fișele de post se întocmesc de către angajator iar salariații iau la cunoștință de acestea și își desfășoară activitățile, în limitele stabilite prin respectivele fișe de post. La nivelul AACR există o procedură privind întocmirea fișelor de post PI-RU-FP, aprobată prin Decizia Directorului General al AACR nr. D 28/11.01.2019, potrivit căreia fișele de post sunt întocmite de către superiorul ierarhic al postului, avizată de superiorii ierarhici direcți ai persoanei care le-au întocmit și aprobată de directorul general. Prin urmare, nu se poate susține pertinent că prin punerea la dispoziția conducerii AACR a fișelor de post s-a încălcat vreo obligație de confidențialitate.
- 33.** De asemenea, reclamata argumentează că în speță nu se poate vorbi despre blocarea activității Compartimentului Securitate Cibernetică așa cum greșit afirmă petenții. Unul din principalele motive ale reorganizării dispusă în martie 2021 a fost situația economico-financiară a AACR. Aceasta se reflectă și în Bugetul de venituri și cheltuieli al AACR pe anul 2021.
- 34.** Fișele de post ale petenților au fost refăcute ca urmare a constatării stabilirii eronate a atribuțiilor unor structuri din cadrul AACR în urma reorganizării, în dezacord cu motivele care au stat la baza aprobării noii structuri organizatorice a AACR prin Hotărârea Consiliului de Administrație nr. 15/15.02.2021.
- 35.** Astfel, prin Decizia Directorului General al AACR nr. D183/09.04.2021 au fost stabilite fișele de atribuții ale Direcției Operațiuni Aeriene, ale Biroului Administrativ și ale Compartimentului Securitate Cibernetică din cadrul Biroului Administrativ în concordanță cu motivele care au stat la baza aprobării noii structuri organizatorice a AACR prin Hotărârea Consiliului de Administrație nr. 15/15.02.2021.
- 36.** Ulterior semnării cu obiecțiuni a fișelor de post, petenții au înțeles să exercite atribuțiile posturilor, în limitele stabilite prin aceste documente.
- 37.** Fapta descrisă în cuprinsul acestui punct nu îmbracă forma unei discriminări sau hărțuiri, cu atât mai mult cu cât, chiar petenții indică faptul că la solicitarea unuia dintre aceștia, de a justifica refuzul aprobării concediului fără plată de către directorul general, acesta a primit un răspuns oficial în care sunt expuse prevederile legale incidente acordării concediului fără plată. Reclamatul consideră că este firească solicitarea directorului general, ca anterior analizării unei cereri de concediu fără plată, formulată de un salariat, să cunoască dacă acesta acceptă continuarea relațiilor de muncă cu AACR, prin semnarea fisei de post nou întocmite.
- 38.** Contrar afirmațiilor petenților, Compartimentul Securitate Cibernetică, ulterior datei de 15.02.2021, dată la care a fost adoptată hotărârea Consiliului de Administrație cu privire la noua structură organizatorică, nu avea competențe în domeniul securității cibernetice la nivelul aviației civile, întrucât nici AACR nu avea în obiectul său de activitate astfel de competențe, cu excepția celor stabilite prin actele normative în vigoare a fi desfășurate exclusiv de către auditorii de securitate ai aviației civile, calitate pe care petenții nu o dețineau. Acest aspect a fost constatat de către Curtea de Conturi atât în anul 2017 prin Raportul nr.27477/13.10.2017 cât și în anul 2020 prin Raportul nr.6018/02.03.2020, iar aceste două rapoarte au stat la baza desființării compartimentului CERT-AV-RO și a Compartimentului Securitate Cibernetică din cadrul Direcției Securitatea Aeronautică și Cibernetică.
- 39.** Desființarea Compartimentului Securitate Cibernetică din cadrul Biroului Administrativ a avut la bază considerente pur economice și a avut loc la o dată ulterioară celei din 15.02.2021, în care s-a realizat prima reorganizare.
- 40.** Astfel, desființarea Compartimentului Securitate Cibernetică din cadrul Biroului Administrativ a avut loc în data de 12.07.2021, ca urmare adoptării Hotărârii Consiliului de Administrație al

AACR nr.64/09.07.2021, din considerentul că aceleași atribuții desfășurate de către petenți erau prestate de Institutul Național de Cercetare Dezvoltare în Informatică -ICI București, dar la un cost mult mai mic. Reclamata a indicat comparativ contravaloarea acestor servicii: 85.140 lei fără TVA/an/ - 101.316,60 lei cu TVA/an serviciile prestate de Institut comparativ cu costurile suportate de AACR cu cei trei salariați de 608.242 lei, reprezentând drepturi salariale. Prin urmare, economia înregistrată de AACR pe un an de zile, de 506.925,6 lei, este semnificativă pentru bugetul AACR, rezultatul brut fiind prognozat pentru anul 2021 cu o pierdere de 14.818.800 lei.

41. Reclamata precizează că petenții se află în eroare atunci când afirmă că, prin Raportul nr.12154/14.05.2021, directorul general a făcut public venitul obținut de petenți în exercitarea raporturilor de muncă cu AACR, care în opinia acestora este confidențial. Aceștia arată faptul că raportul menționat a fost înaintat Consiliului de Administrație al AACR care nu este terț față de contractul individual de muncă al reclamantului, conducerea AACR fiind asigurată de către Consiliul de Administrație.

42. Reclamata susține că din demisia depusă de P2, înregistrată la AACR sub nr.14181/08.06.2021, nu reiese vreun considerent care să conducă la concluzia că ar fi fost efectul presiunilor asupra petenților, dovadă fiind considerentele anterior expuse.

43. Referitor la posturile vacante disponibile la momentul desființării respectivului compartiment, reclamata arată că nu putea să ofere postul de administrator de rețea de calculatoare vreunui dintre petenți, luând în considerare, pe de o parte, că P2 și-a prezentat demisia, iar ceilalți doi petenți aveau o pregătire profesională similară. Oferirea postului respectiv unuia dintre cei doi petenți ar fi constituit un act de discriminare din partea angajatorului, fiind pasibil de o sancțiune corespunzătoare. Cei doi petenți ar fi putut să se înscrie la concursul organizat de AACR și să candideze la postul de administrator de rețea de calculatoare din cadrul Compartimentului IT.

44. Consiliul de Administrație a formulat un răspuns la solicitările formulate și l-a transmis petenților cu confirmare de primire. Răspunsul cu întârziere oferit petenților nu poate fi calificat drept o atitudine discriminatorie, luând în considerare faptul că pentru adoptarea unor hotărâri cu privire la solicitările care intră în sfera de competență a sa, Consiliul de Administrație se întrunește în ședințe, de regulă lunar. Totodată, ulterior desfășurării ședinței, cele hotărâte în cadrul ședinței se materializează în hotărâri scrise redactate pe baza celor consemnate de către secretarul Consiliului de Administrație. Aceste hotărâri se înaintează spre semnare președintelui Consiliului de Administrație ulterior fiind distribuite celor interesați. Prin urmare este un proces care necesită timp.

Cadrul legal aplicabil. Motivele de fapt și de drept

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

Art. 2

- (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.

Art. 6

Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, condiționarea participării la o activitate economică a unei persoane ori a alegerii sau exercitării libere a unei profesii de apartenența sa la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială, respectiv de convingerile, de sexul sau orientarea sexuală, de vârsta sau de apartenența sa la o categorie defavorizată.

Art. 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.*

45. Potrivit dispozițiilor art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008, „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției”.

46. Colegiul director urmează să admită excepția inadmisibilității sesizării, invocată de partea reclamată, întrucât speța celor trei petenți a fost deja soluționată de către instanțele de judecată sau se află pe rolul acestora, în faza de recurs sau apel. Inadmisibilitatea este o sancțiune procedurală care nu permite soluționarea pe fond a speței, acționând ca o *fine de neprimire* cu privire la faptele supuse atenției Colegiului, acestea rămânând, ca urmare a pronunțării inadmisibilității, neanalizate, pe baza unui probatoriu adecvat administrat în cauză.

47. Totodată, față de aspectele înaintate spre analiză Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării și care vizează amenințări, șantaj, abuzuri care ar putea constitui fapte de natură penală se constată neincidența Ordonanței Guvernului 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

48. 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.

49. Astfel, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură petenții au fost discriminați de reclamat, prin solicitarea ștergerii unor informații pe care unul dintre petenți le-ar fi publicat pe contul său de facebook, prin aplicarea de către angajator a unor măsuri administrative de mutare a acestora și, ulterior, de desființare a compartimentului în care își desfășurau activitatea conducând la desfacerea contractului de muncă pentru doi dintre aceștia.

50. 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.

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

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

✓ 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.

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

52. 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.

53. 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.

54. În speța de față, Colegiul director reține că angajatorul a dispus o serie de măsuri administrative de organizare a activității care i-a afectat pe petenți, pe care aceștia le reclamă Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, catalogându-le ca fiind discriminatorii.

55. Colegiul director, pe baza documentelor depuse la dosar, reține faptul că petenții nu au indicat un criteriu de discriminare, așa cum prevede O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, în baza căruia s-au săvârșit presupusele fapte de discriminare. 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. Totodată, Colegiul director reține că față de petentă s-au aplicat anumite măsuri administrative și desfacerea contractului de muncă pe care petenții, de altfel, le-au contestat în fața instanțelor de judecată.

56. Coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea, astfel cum a fost formulată și definiția discriminării, prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea nu este de natură a evidenția

niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat petentului și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

57. Astfel, în lipsa unui criteriu de discriminare, Colegiul director constată faptul că obiectul petiției nu intră sub incidența prevederilor O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, faptele sesizate fiind de competența instanțelor de judecată, reprezentând, mai degrabă, un litigiu de muncă care, de altfel, într-un caz deja a fost soluționat iar, în cel de-al doilea caz, se află în apel, pe rolul Curții de Apel Ploiești.

58. Colegiul director reține că petentul nu a indicat un criteriu de discriminare, așa cum este prevăzut de art. 2 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare republicată, în relație cu care s-ar fi săvârșit fapta de discriminare.

59. Astfel, coroborând lipsa unui criteriu de discriminare și faptele sesizate precum și argumentele prezentate mai sus, toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea, astfel cum a fost formulată și definiția discriminării, prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director constată că plângerea nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat petentului și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

60. Astfel, în lipsa unui criteriu de discriminare care poate fi reținut, Colegiul director constată faptul că obiectul petiției nu intră sub incidența prevederilor O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, faptele sesizate fiind de competența instanțelor de judecată.

61. Din aceste considerente, în lipsa existenței unui criteriu de discriminare, Colegiul director va admite excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, întrucât speța poate îmbrăca forma unui abuz, competența fiind a instanțelor de judecată.

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. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare raportat la prevederile art. 2 alin.(1) din O.G. 137/2000, republicată. Lipsă criteriu.
2. O copie a hotărârii se va transmite părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii: -

VI. 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 ședința de deliberări:

ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru

BĂNICĂ Cerasela Claudia - Membru

DIACONU Adrian Nicolae - Membru

GRAMA Horia – Membru

MOȚA Maria – Membru

POPA Claudia Sorina - Membru

RAIU Cătălin Valentin – Membru

SĂVULESCU Radu – Cosmin - Membru



Redactată și motivată: HG/AB

Data redactării: 18.12.2023

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.

