



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 77 din data de 21.02.2024

Dosar nr. 167/2022

Petiția nr. 1694/07.03.2022

Petent:

Părți reclamate: -

- Inspectoratul de Poliție al Județului ..

- adjunct al șefului IPJ

Obiect: posibile acte de hărțuire

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamaților

2.

3. Inspectoratul de Poliție al Județului ...

4. adjunct al șefului IPJ

II. Procedura de citare

5. 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 a îndeplinit procedura de citare a părților.

6. Prin adresa înregistrată sub nr. 1694/12.04.2022 a fost citat petentul, iar prin adresa înregistrată sub nr. 2704/12.04.2022 au fost citate părțile reclamate pentru termenul stabilit de Consiliu 10.05.2022.

7. Procedură legal îndeplinită.

8. La data audierii, părțile au fost absente.

9. Prin adresa înregistrată sub nr. 3225/09.05.2022, partea reclamată ...depune punct de vedere, prin adresa înregistrată sub nr. 3239/09.05.2022, partea reclamată iar adresa înregistrată sub nr. 3288/10.05.2022, partea reclamată IPJ depune punct de vedere. Acestea sunt comunicate petentului prin adresa înregistrată sub nr. 3464/16.05.2022.

10. Petentul depune concluzii scrise prin adresa înregistrată sub nr. 4119/10.06.2022.



III. Susținerea părților

Susținerea petentului

11. Prin petiția înregistrată sub nr. 1687/07.03.2022 petentul, în prezent adjunct al șefului Poliției municipiuluisusține că lucrează în MAI din 1992, în cei 30 de ani de activitate și-a îndeplinit sarcinile profesionale cu responsabilitate, la un nivel calitativ ridicat și în termenele stabilite, respectând cu strictețe drepturile și libertățile fundamentale ale omului indiferent de naționalitatea sau situația socială a persoanelor cu care a relaționat, fiind evaluat doar cu calificative de "foarte bine", primind 26 de recompense, fără să comită abateri disciplinare sau să fie sancționat. Pentru activitățile desfășurate am fost apreciat și recompensat de șefi și de colectivul din care a făcut parte. În perioada 2002 - 2005 și-a desfășurat activitate ca ofițer de cercetare penală în cadrul IPJ .. și nu a avut probleme cu nici un șef sau procuror în coordonarea căruia am lucrat. În perioada 2005-2008 a fost coordonatorul Comportamentului de Analiză a Informațiilor din cadrul Brigăzii de Combatere a Criminalității Organizate..., perioadă iar între anii 2008-2016 a îndeplinit funcția de șef Serviciu Cabinet din cadrul IPJ

12. Începând cu anul 2016 îndeplinește funcția de adjunct la șefului Poliției Municipiului .., iar din luna septembrie 2016 la conducerea poliției municipiul ... a fost împuternicit comisar șef de poliție, de la această și până în prezent, petentul susține că a fost supus sistematic și permanent unor fapte abuzive și umilințe, fiind afectate grav imaginea personală și demnitatea umană, toate acesta în scopul de a-l determina să înceteze raporturile de serviciu. Deși a dus la îndeplinire toate sarcinile primite, la un nivel calitativ cât mai ridicat, în această perioadă s-a simțit discriminat, discreditat, umilit, hărțuit, doar pentru că *nu face parte din grupul de interese* al dlui comisar șef, motiv pentru care face presiuni asupra sa în *scopul de a-l determina să plece din structurile Poliției Municipiului*

13. Petentul arată că în perioada februarie - martie 2021 a depus plângeri către unitățile de parchet competente iar pe plan intern a sesizat conducerile IPJ .., IGPR și a Ministerului Afacerilor Interne. În luna martie 2021 a fost informat că nu s-au dispus măsuri de verificare internă a faptelor sesizate pe motiv că, fie s-a împlinit termenul de decădere, fie sunt de competența unităților de parchet.

14. Petentul susține că partea reclamată i-a modificat fișa postului, retrăgându-i calitatea de funcționar de securitate al Poliției mun. și i-a înlocuit sarcinile privind managementul activității cu sarcini specifice persoanelor care dețin funcții de execuție. Retragerea calității de funcționar de securitate a fost dispusă ca urmare a faptului că a solicitat efectuarea unor activități de inventariere și clarificare a situației documentelor clasificate gestionate la nivelul subunității, iar înlocuirea sarcinilor de management cu altele de execuție s-a realizat pentru ca să se poată pune psihologică asupra sa și de a-l determina să plece din structurile Poliției mun.

15. În urma acestor modificări abuzive, în perioada 10.01.2022 - 11.02.2022, partea reclamată i-a repartizat spre soluționare un nr. de 31 de petiții, 2 dosare penale și 4 solicitări de la Avocatul Poporului, lăsându-i și toate celelalte responsabilități manageriale specifice funcției pe care o ocupă, de adjunct al șefului Poliției mun.

16. Petentul susține că în mod abuziv și în scop de răzbunare, a fost întocmită și aprobată fișa de evaluare de serviciu pentru anul 2021, acordându-i calificativul "*necorespunzător*" la un indicator de evaluare anuală de serviciu.

17. Conform prevederilor art. 4 din Anexa 8 a OMAI 140/2016, fișa de evaluare de serviciu pentru anul 2021 trebuie să fie întocmită de șeful nemijlocit, respectiv domnul comisar șefI. și aprobată de șeful Inspectoratului de Poliție Județean ..., comisar șef, În realitate fișa a fost întocmită de, cu rea credință și tot astfel a fost aprobată de, adjunct al șefului inspectoratului cu atribuții pe linie de ordine publică, ambii având tot interesul de a se răzbuna pe petent, lezându-i demnitatea și umilindu-l, deoarece calificativul "necorespunzător" acordat a fost adus la cunoștință personalului unității.

18. Această evaluare a stat la baza dispunerii includerii petentului într-un program de asistență psihologică, pe motiv ca vrea să se sinucid, care s-a menținut timp de 3 luni chiar dacă nu s-au confirmat intențiile sale sinucigașe, acest lucru afectându-l foarte mult profesional, unii punându-i etichetă de "bolnav psihic", l-au discreditat public.

19. Petentul invocă ca și criteriu de discriminare vârsta și originea (nu este din ci din).

20. Prin concluziile scrise înregistrate sub nr. 4119/10.06.2022 petentul arată că la 01.04.2022 a cerut mutarea la Poliția orașului

21. Petentul afirmă că între partea reclamată.....și partea reclamată există o relație foarte apropiată și de sprijin reciproc, iar în privința, deși acesta cunoaște situația reală, a făcut tot ce a putut pentru mușamalizarea neregulilor sesizate, pentru a-l determina să nu apeleze la presă, în scopul de a prevenii o dezbateră publică, care ar fi afectat imaginea poliției, pe de o parte iar pe de altă parte pentru a sprijini pe în demersurile și eforturile acestuia de a determina plecarea din structurile Poliției municipiului

22. Se depun înscrisuri.

Suștinerea părții reclamate C.M.I.

23. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 3225/09.05.2022, partea reclamată învederează că aspectele expuse de petent au făcut obiectul multiplelor rapoarte, sesizări, plângeri pe care acesta le-a adresat conducătorilor IPJ, IGPR și MAI.

24. Partea reclamată susține că în perioada 7.06.2021 - 4.10.2021, o comisie de control a efectuat controlul tematic la Poliția Municipiului ... procedând la verificarea modului de realizare a sarcinilor de serviciu fiind încheiat Raportul de control. În urma controlului tematic nu au fost constatate deficiențe majore cu privire la îndeplinirea activităților profesionale ale cadrelor cu funcție de comandă sau de execuție, reținându-se însă că, între cadrele cu funcție de conducere de la nivelul Poliției Municipiului ... există o stare conflictuală generată de percepția comisarului șef de poliție, care consideră că este marginalizat, abuzat și discriminat de către șeful subunității.

25. Din analiza întregului material de control de la nivelul Poliției Municipiului.....se evidențiază lucrul în echipă, colaborarea, conlucrarea și comunicarea eficientă atât între lucrători, cât și între persoanele cu funcții de conducere și lucrători, dificultăți de colaborare, comunicare și lucru în echipă s-au evidențiat în cazul petentului care, datorită percepțiilor personale cu privire la marginalizarea sa din cadrul echipei manageriale și a convingerilor personale că este discriminat, a desfășurat activități în mod individual prin care a îngreunat desfășurarea activităților și a implicat un consum de resurse umane semnificativ pentru a nu fi afectat randamentul în muncă. Toate aceste atitudini de și lipsă de colaborare au afectat calitatea relațiilor interpersonale ale acestuia, în special cu

personalul din cadrul BIC și Compartimentul Secretariat și a determinat la nivelul echipei manageriale adoptarea unor măsuri asigurătorii, având în vedere comportamentul speculativ și neasumat al acestuia.

26. Din toate documentele analizate și rapoartele întocmite cu ocazia controlului reiese faptul că, partea reclamată a făcut demersuri în sensul de a-l integra pe petent, lucru care este confirmat și de ceilalți manageri de la nivelul subunității, i-a trasat sarcini conform atribuțiilor din fișa postului, a purtat discuții în cadru ședințelor de comandă, i-a recomandat să adopte o abordare diferită în relația sa, atât cu celelalte cadre cu funcție de comandă, cât și cu cadrele cu funcție de execuție.

27. Se arată că împotriva acestui Raport de control petentul a formulat la data de 8.10.2021 contestație, soluționată prin respingerea celor 38 de puncte contestate. Referitor la pct. 37 al contestației, întrucât acuzațiile de hărțuire și discriminare au fost formulate generic, iar ofițerul de poliție nu a venit cu probe și precizări concrete, Comisia de control a respins obiecțiunea formulată.

28. Referitor la acordarea calificativului "*nesatisfăcător*" pentru activitatea profesională aferentă anului 2021, partea reclamată susține că a făcut această evaluare având în vedere criteriile și indicatorii prevăzuți de procedurile interne, nu am avut în vedere niciun criteriu subiectiv, evaluarea vizând exclusiv activitatea profesională analizată prin prisma atribuțiilor funcției, iar calificativul acordat este unul din cele patru prevăzute de lege. Mai mult decât atât, petentul a contestat în procedura administrativă acest calificativ, iar comisia care a analizat argumentele sale i-a stabilit calificativul "*satisfăcător*".

29. Referitor la modificarea fișei postului aferente funcției de adjunct al șefului Poliției Municipiului ... pentru anul 2022, în legătură cu aspectele de legalitate, la nivelul IPJ ..este în curs de desfășurare o cercetare prealabilă.

30. Referitor la aspectele discriminatorii și cu caracter penal pe care petentul le-a sesizat în ceea ce privește activitatea sa profesională, aceste plângeri au făcut obiectul dosarului penal înregistrat sub numărul 985/P/2021 la Parchetul de pe lângă Curtea de Apel ... și soluționat prin Ordonanța din 25.11.2021 cu clasare. Împotriva acestei soluții petentul a formulat, succesiv, plângere la Procurorul General al Parchetului de pe lângă Curtea de Apel ... - respinsă prin Ordonanța nr.129/11/2/2021 și la Judecătoria....

31. Deși petentul indică formal ca și criteriu de discriminare vârsta și originea (nu este din .., este din ..) este evident că plângerea formulată nu are legătură cu aceste criterii.

32. Partea reclamată învederează că nu a manifestat față de petent un comportament abuziv, discreționar, injust și discriminatoriu prin împiedicarea sau îngreunarea exercitării atribuțiilor de serviciu, subminarea autorității profesionale, intimidarea acestuia sau aplicarea unui tratament diferențiat, așa cum susține petentul.

33. Se depun înscrisuri (Raportul de control, Proces - verbal al controlului, Notă - raport, plângere adresată Parchetului de pe lângă Curtea de Apel, Ordonanța nr.985/P/2021, Ordonanța nr. 129/11/2/2021, plângerea împotriva soluției de clasare trimisă Judecătoriei).

Susținerile părții reclamate B.D.V.

34. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 3239/09.05.2022, partea reclamată înțelege că prin sesizarea depusă de către petent, acesta reclamă conivența pe care ar avea-o cu, comandant al Poliției Municipiului ..., să îl supună pe acesta continuu, sistematic și permanent unor fapte abuzive și umilinte care i-ar fi afectat grav imaginea

personală și demnitatea umană și că a aprobat cu încălcarea legii și în scop de răzbunare calificativul *"necorespunzător"* acordat petentului în fișa de evaluare de serviciu pentru anul 2021 întocmită de șeful ierarhic superior petentului.

35. Partea reclamată precizează că aprobarea calificativului acordat petentului pentru activitatea desfășurată în anul 2021 intra în atribuțiile sale de serviciu. Calificativul acordat inițial a fost contestat de către petent, iar comisia constituită conform procedurilor interne a admis contestația, stabilindu-i acestuia calificativul *"satisfăcător"*. Acordarea/aprobarea calificativului profesional nu s-a făcut discreționar, ci având în vedere criteriile și indicatorii prevăzuți de procedurile interne, iar prin acordarea acestuia petentului nu i s-a murdărit imaginea profesională, așa cum susține, ci i-a fost evaluată activitatea profesională.

36. Se subliniază că normele legale prevăd că în evaluarea activității profesionale pot fi acordate 4 calificative (*"foarte bine"*, *"bine"*, *"satisfăcător"* și *"nesatisfăcător"*), acordarea oricărui alt calificativ decât *"foarte bine"* nu reprezintă un act de discriminare și nici nu poate fi considerat ca fiind tratament diferențiat ce are la bază unul din criteriile prevăzute în lege și care are drept scop sau efect un tratament injust a persoanei a cărei activitate face obiectul evaluării.

37. Partea reclamată consideră că nu există o legătură de cauzalitate directă sau indirectă între faptele descrise și un eventual criteriu interzis.

Sușinerile părții reclamate IPJ Alba prin reprezentant legal comisar șef D.F.C

38. Prin punctul de vedere înregistrat sub nr. 3288/10.05.2022, partea reclamată susține că a fost numit în funcția de inspector șef al IPJ, ca urmare a concursului organizat de IGPR și îl cunoaște pe petent din anul 1995, când și-a început activitatea la IPJ, acesta fiind subofițer de poliție și lucra la Centru de Rețineră și Arest Preventiv, iar pe partea reclamată îl cunoaște din anul 2003, iar la începutul anului 2019 a fost informat de neînțelegerile existente între cei doi.

39. În trimestrul I al anului 2019, IPJ ... a primit o dispoziție de la IGPR pentru a efectua o diagnoza organizațională cu privire la petent, dar pentru a nu alimenta disensiunile existente, a solicitat efectuarea diagnozei organizaționale pentru toată echipa managerială existentă la acel moment la Poliția Municipiului

40. La începutul anului 2021, petentul a formulat mai multe sesizări adresate Ministerului Afacerilor Interne, Inspectoratului General al Poliției Române și mai multor unități de parchet, prin care a semnalat fapte de natura disciplinară sau penală. În baza unei dispoziții IGPR, s-a efectuat un control tematic la Politia Municipiului ..., care a avut ca obiect punctele de sesizare ale comisarului petentului, precum și inventarierea documentelor clasificate la aceasta subunitate din perioada 2005 - 2016. Tot în baza sesizărilor, IGPR a dispus și cercetarea disciplinară a celor doi comandanți. Controlul nu a scos în evidență ca sunt probleme la Poliția Municipiului, cu privire la gestionarea situației operative pe raza de competență și nici cu privire la modul de gestionare a resurselor, dar s-a constatat faptul ca petentul nu a primit sarcini mai multe decât celălalt adjunct sau care să fie în afara sarcinilor din fișa postului, existând o tensiune între petent și partea reclamată

41. Pe parcursul controlului, petentul a formulat mai multe sesizări, prin care a adus acuzații și față de restul echipei manageriale, fapt pentru care a generat conflict la nivel de echipa managerială. Pentru aplanarea conflictului s-au realizat mai multe întâlniri, în diferite formule ale echipei manageriale din cadrul Politiei Municipiului ..., cu reprezentanți

din consiliul de conducere al IPJ ..., precum și reprezentanți ai sindicatului, pentru analiză și soluții.

42. Tensiunea dintre cei doi a ajuns la un apogeu, când petentului i s-a acordat calificativul „necorespunzător”, la evaluarea activității pentru anul 2021 și au fost făcute modificări în fișa postului fără a fi supusă analizei unei comisii ce se constituie în baza dispoziției inspectorului șef, în cazul funcțiilor de comandă de la Poliția Municipiului Raportat, la nemulțumirea petentului privind aprobarea evaluării de către adjunctul IPJ ..., se face precizarea ca aceste evaluări se aprobă de șeful direct al celui evaluat, iar în cazul șefilor de subunități, șeful nemijlocit este adjunctul IPJ, așa cum prevede ROF- ul.

43. Petentului i s-a propus schimbarea locului de muncă, în diferite momente, în cursul anului 2021, respectiv să meargă comandant la Poliția Municipiului ... sau șef de Serviciu Cazier. De fiecare data a refuzat, considerând ca ar reprezenta o recunoaștere a vinovăției pentru tensiunea de la subunitate. Similar și părții reclamate...i s-a propus schimbarea locului de muncă, pentru aplanarea conflictului, însă și acesta a refuzat, tot pentru același motiv.

44. După mai multe discuții cu cei doi lucrători, începând cu data de 01.04.2022, s-a ajuns la modificarea temporară a raporturilor de serviciu, cu acordul acestora, dorind în acest fel să se ajungă la aplanarea conflictului.

IV. Cadrul legal aplicabil

45. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României

Art. 1

„(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

„(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.

(2) Nimeni nu este mai presus de lege.”

Convenția Europeană a Drepturilor Omului

Art. 14 Interzicerea discriminării

„Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasa, culoare, limba, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”

✓ **O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată 2**

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. (...)”

✓ **Ordinul nr. 27/07.02.2024 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicat în Monitorul Oficial al României, partea I, nr. 120/12.02.2024**

V. Motivele de fapt și de drept

46. În fapt, Colegiul director urmează a se pronunța asupra aspectelor sesizate respectiv asupra unei eventuale fapte de discriminare și hărțuire săvârșite de părțile reclamate.

47. În drept, luând act de plângere precum și de obiectul acesteia astfel cum este formulat, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării.

48. În considerarea incidenței obiectului petiției în câmpul de aplicare al O.G. nr. 137/2000 republicată, Colegiul director reține faptul că jurisdicția exercitată de Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării este o „*jurisdicție administrativă*”, care presupune o procedură specială și care se bazează pe principiul independenței organului care emite actul față de părțile de litigiu, cu asigurarea principiului contradictorialității și al dreptului la apărare. Astfel, C.N.C.D., organ administrativ-jurisdicțional, are competența limitată la a constata faptele/actele de discriminare prin emiterea unei hotărâri și, eventual, prin stabilirea unei sancțiuni contravenționale, neavând competența materială de a se pronunța asupra faptelor care depășesc cadrul stabilit de legislația contravențională în general și de către O.G. nr.137/2000 în special.

49. Actul de soluționare a unui conflict corelativ dispozițiilor O.G. nr. 137/2000, republicată, este emis de o autoritate administrativă investită, prin lege organică, cu atribuții de jurisdicție administrativă specială (C.N.C.D.), iar actul per se, este susceptibil de a fi atacat în contenciosul administrativ general, sub cenzura instanțelor judecătorești. Aceste aspecte sunt statuate de prevederile art. 16 (independența organului care emite

actul), art. 20 (procedura specială), art. 20 alin. (6) (principiul contradictorialității și al dreptului la apărare), art. 20 alin. (7) (obligativitatea motivării actului), art. 20 alin. (9) (procedura de atac în fața instanței de contencios administrativ) din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată. De altfel, caracterul administrativ jurisdicțional al actelor adoptate de Colegiul director al CNCD a fost statuat în nenumărate rânduri de instanțele de contencios administrativ (între altele decizia civilă nr. 1960 din 15.05.2008 a Înaltei Curți de Casație și Justiție) Prin Decizia nr. 1.096 din 15 octombrie 2008 și ulterior Decizia nr. 444 din 31 martie 2009 și Decizia nr. 1470 din 10 noiembrie 2009, Curtea Constituțională a statuat că „CNCD este un organ administrativ cu atribuții jurisdicționale, care se bucură de independența necesară îndeplinirii actului administrativ-jurisdicțional și respectă prevederile constituționale cuprinse în art.124 privind înfăptuirea justiției și art.126 alin.(5), care interzice înființarea de instanțe extraordinare”.

50. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile din domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, 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 O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

51. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, prin discriminare se înțelege acel tratament diferențiat ce are la bază un criteriu, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 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 datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

52. Colegiul director reiterează că un aspect definitoriu al discriminării îl constituie criteriul interzis de legiuitorul național prin art. 2 alin. (1). În acest sens Colegiul Director reține că acesta nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare („*rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată*”), criteriile *expresis verbis* enumerate de lege fiind completate cu sintagma „sau orice alt criteriu”, ceea ce, practic, oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare.

53. Totodată, la art. 2 alin. (5) Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată, prevede că: „*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*”.

54. Ambele definiții includ elementul **criteriului**, element care diferențiază o cauză care cade sub incidența O.G. nr. 137/2000 (spre exemplu discriminare, hărțuire) de cauzele care au o altă natură (spre exemplu conflictele de muncă). Astfel, existența unui criteriu anume este un factor determinant. Se poate invoca orice criteriu (**O.G. nr. 137/2000**, art. 2 alin. (1): [...] „*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*” [...]; **Protocolul adițional nr. 12 la Convenția europeană a drepturilor omului**, art. 1 alin. 1: [...] „*fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație*”), iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatei trebuie să existe un raport de cauzalitate.

55. Astfel, pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoge sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;

b) existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. (1) din O.G. 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;

56. Chiar și în ipoteza în care criteriul invocat ar putea fi încadrat în categoria “orice alt criteriu”, acesta trebuie să reprezinte o caracteristică specifică a persoanei care se consideră discriminată, caracteristică care să aibă un caracter inalterabil (ex. gen, culoarea pielii, vârsta, dizabilitatea, boală cronică etc.) și deci care nu poate fi schimbată prin voința individului, sau care să aibă un caracter identitar, care să fie parte a identității individului (ex. religie, convingeri, etc.), într-un mod similar criteriilor protejate de lege.

57. Prin raportare la cele menționate la punctul anterior, Colegiul director reiterează faptul că inclusiv Convenția Europeană a Drepturilor Omului, prin 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. (CEDO, hot. Clift c. Regatului Unit, 13 iulie 2010, §55).

58. În conformitate cu jurisprudența CEDO în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoge 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 analoge 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).

59. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării astfel cum este definit în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale ipso facto, ca circumstanță concretizată, materializată, constituind însăși 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.

60. Analizând obiectul petiției, Colegiul director ia act atât de susținerile petentului cât și ale părților reclamate în ceea ce privește obiectul plângerii, supunându-le analizei în principal pentru aspectele ce țin de buna desfășurare a activității profesionale, respectarea exercitării atribuțiilor de serviciu din fișa de post, precum și împiedicarea exercitării atribuțiilor de serviciu, cu consecința subminării autorității profesionale, aspecte care țin de încadrarea activității în condițiile speciale, conflictul de muncă fiind analizat de organe competente, atât din punct de vedere penal cât și disciplinar. De altfel, aceste aspecte au constituit și obiectul unor dosare în instanță (ex: dosar nr. 1724/107/2022 aflat pe rolul Curții de Apel – Secția Contencios Administrativ și Fiscal, dosar nr. 148/57/2022 aflat pe rolul Curții de Apel – Secția Penală sau dosar penal nr. 985/P/2021 al Parchetului de pe lângă Curtea de Apel ...).

61. Colegiul director ia act de susținerile părților, de documentația aflată la dosar și constată că, în esență, petentul are un conflict de muncă cu părțile reclamate. Ca atare, fondul problemei în prezenta speță este corelativ faptului că prezumțiile ce se nasc în cauză nu se circumstanțiază în legătură cu un eventual criteriu interzis de art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 republicată, ci în legătură cu un aspect de legalitate, ceea ce plasează cazul în afara incidenței discriminării. Or, în exercitarea competențelor sale determinate de O.G. nr 137/2000, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării nu se poate pronunța asupra unor aspecte de legalitate din care poate decurge un eventual tratament diferit.

62. În consecință, Colegiul director constată că soluționarea fondului problemei excede sferei de competență a instituției, fiind vorba de litigiu de muncă, soluționarea cauzei fiind de competența instanței 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, cu modificările și completările ulterioare, republicată, cu unanimitatea membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR

HOTĂRĂȘTE:

1. Nu pot fi reținute aspecte care intră sub incidența O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, speța reprezintă un conflict de muncă – *speța reprezintă un conflict de muncă, competența revine instanței de judecată.*
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

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, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

BABUȘ Radu – Membru

DIACONU Adria Nicolae – Membru

GRAMA Horia – Membru

JURA Cristian – Membru

MOȚA Maria – Membru

OLTEANU Cătălina – Membru

POPA Claudia Sorina - Membru

RAIU Cătălin Valentin– Membru

SĂVULESCU Radu - Cosmin – Membru

*Data redactării: 18.03.2024
Redactată și motivată F.L.I.*

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu