



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 163
din data de 10.04.2024

Dosar nr. 491/2022

Petiție nr. 5223/26.07.2022

Petent:

Parte reclamată: Primăria Mun. Timișoara

.....

Obiect posibilă faptă de discriminare/hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților

1.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

2. **Primăria Mun. Timișoara** cu sediul în Timișoara, str. C.D. Loga, nr. 1, jud. Timiș, e-mail: primariatm@primariatm.ro

3. - șef birou Biroul Monitorizare și Gestiune Trafic, Primăria mun. Timișoara cu sediul în Timișoara, str. C.D. Loga, nr. 1, jud. Timiș, e-mail: primariatm@primariatm.ro

II. Procedura de citare

4. 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.

5. Prin adresa înregistrată sub nr. 5223/24.08.2022 a fost citat petentul, iar prin adresele înregistrate nr. 5808/24.08.2022 au fost citate părțile reclamate pentru termenul stabilit de Consiliu la data de 15.09.2022.

6. Procedură legal îndeplinită.

7. La data audierii părțile au fost absente.

8. Petentul depune punct de vedere înregistrat sub nr. 6214/12.09.2022.

9. Părțile reclamate depun punct de vedere înregistrat sub nr. nr. 6658/23.09.2022, respectiv nr. 6695/27.09.2022. Acestea au fost comunicate petentului prin adresa înregistrată sub nr. 6974/04.10.2022.



III. Susținerile părților

Susținerile petentului

10. Prin petiția înregistrată sub nr. 5223/26.07.2022 petentul, în calitate de inspector de specialitate în cadrul Primăriei mun. Timișoara, consideră că este discriminat, hărțuit de către partea reclamată

11. În data de 08.07.2022 petentul a fost chemat la Compartimentul Control și Antifraudă al Primarului pentru a i se aduce la cunoștință, verbal, că Primarul a dispus realizarea unei anchete administrative și i s-a solicitat să realizeze un raport cu privire la atribuțiile realizate.

12. Petentul arată că în urma emiterii hotărârilor instanțelor care au dispus suspendarea a două organigrame, locul său de muncă se desfășoară în cadrul Biroului Minitorizare Trafic, birou care nu mai există, fiind transformat în Biroul Monitorizare și Gestiune Trafic, având ca șef birou pe partea reclamată

13. Se menționează că și-a reluat activitatea în cadrul Biroului Monitorizare Trafic, sediu în care își desfășoară activitatea și partea reclamată....., care a declarat că nu a mai fost la serviciu.

14. În data de 13.08.2021, petentul a primit dispoziție că va fi transferat la Serviciul Guvernanță Participativă și Management Cartiere și i s-au blocat credențialele pe care le folosea pentru a se autentifica în computer, cartela de acces în clădire a devenit invalidă și i-a fost șters numele din condica de prezență. Pentru că nu fost alocat spațiu și nu au fost întocmite fișe de post, a fost trimis înapoi la Centrul de Monitorizare Trafic, unde a stat 2 săptămâni fără nici un fel de activitate, spațiu de lucru sau idee unde își va desfășura activitatea. Împreună cu un coleg,...., au considerat să meargă să discute cu șeful Serviciul Guvernanță Participativă și Management Cartiere, care le-a locat un spațiu cu un 1 birou și 2 scaune, într-o arhivă veche.

15. În data de 04.04.2022 a primit o dispoziție care atesta că este angajat în cadrul Serviciului Transport Feroviar, dar nu a primit nici o fișă de post și nici spațiu pentru desfășurarea activităților. Pentru că nu știa cine îi este șef, petentul a informat-o verbal pe..... despre aceasta, comunicându-i că va merge la Serviciul Transport Feroviar, dar care a decis să îl treacă absent. Drept consecință, petentul nu și-a primit salariul și a fost convocat la un interviu la Compartimentul Corpul de Control și Antifraudă. În cadrul interviului i-a adus la cunoștință doamnei că nu are drept de semnătură pe lucrările realizate și că a primit de 2 ori fișa de evaluare, semnată de persoane diferite, cu note diferite.

16. Petentul arată că prin HCLMT nr. 237/2021 s-a aprobat reorganizarea aparatului de specialitate al Primarului Municipiului Timișoara prin modificarea organigramei, statului de funcții și regulamentul de organizare și funcționare a aparatului de specialitate al Primarului. Prin noua organigramă s-a înființat Direcția Generală de Investiții și Mentenanță, cu două direcții - Direcția Tehnică și Direcția Infrastructura Verde. Astfel, Direcția Generală Drumuri, Poduri, Parcaje, Rețele de Utilități a fost desființată, postul petentului și al altor persoane din cadrul Direcției Generale D.P.P.R.U. este redus în condițiile art. 518 alin.(5) din OUG nr.57/2019, modificându-i-se atribuțiile într-o proporție



mai mare de 50% funcționarului public de conducere și de execuție urmând a-i fi aplicate în mod corespunzător prevederile art. 519 din OUG nr.57/2019, fiind nevoit să aplice pe un alt post. Ca urmare, petentul a formulat plângere prealabilă și a introdus cerere de chemare în judecată la Tribunalul Timiș prin care a solicitat suspendarea executării HCLMT nr. 237/15.06.2021 și a dispozițiilor prin care a fost disponibilizat. Prin Sentința civilă nr. 809 /P.I./2021 Tribunalul Timiș suspendă executarea Hotărârii Consiliului Local al Municipiului Timișoara nr. 237/15.06.2021, suspendă executarea actelor subsecvente emise în baza HCL 237/15.06.2021 și suspendă executarea dispoziției Primarului Municipiului Timișoara nr. 900 din 16.07.2021.

17. După organigrama aprobată prin HCLMT nr. 90/2022 petentul a fost încadrat la Serviciul Transport Feroviar, împreună cu alți colegi, fără a li se menționa unde își vor desfășura activitatea și fără a li se aduce la cunoștință care le sunt atribuțiile în cadrul acestui compartiment, în urma acestor demersuri. Totodată, s-a dispus realizarea unei anchete administrative, i s-a solicitat, verbal, să realizeze un raport cu privire la atribuțiile întreprinse.

18. Petentul susține că în anul 2021, când a depus o cerere de concediu de odihnă, direct la biroul Viceprimarului, aceasta a fost aprobată, dar în același timp a fost informat că va fi transferat pentru 10 zile la Inspectoratul pentru Situații de Urgență „Banat” al județului Timiș.

19. Pentru că și-a apărat drepurile, petentul susține că a fost numit „agitator” de către partea reclamată...., iar în iunie nu a primit salariul, iar în luna iulie a primit parțial salariul cuvenit.

Sușinerile părții reclamate Primăria Mun. Timișoara

20. Prin punctul de vedere înregistrat cu nr. 6658/23.09.2022 partea reclamată susține că petiția formulată de petent enumără măsurile luate de instituție ca urmare a faptului că în perioada 01.06.2022 - 07.07.2022 acesta a absentat nemotivat de la serviciu, măsuri care nu îi convin, fără a preciza care sunt criteriile de discriminare, în ce formă a fost hărțuit sau cum a fost discriminat.

21. Partea reclamată precizează că în urma absentării nemotivate de la locul de muncă pentru 37 de zile, instituția următoarele măsuri: a fost pontat nemotivat, nu a fost plătit și s-a demarat o cercetare disciplinară, având în vedere că absentarea nemotivată constituie o abatere disciplinară, petentul fiind singurul angajat în cadrul instituției care a absentat nemotivat o perioadă atât de lungă de tip și are pretenția să fie și plătit.

22. Având în vedere că petentul este încadrat pe o funcție de natură contractuală, care nu presupune exercitarea prerogativelor de putere publică, Primarul în calitate sa de angajator și autoritate publică executivă, a dispus ca cercetarea disciplinară să se realizeze de către o persoană din cadrul Corpului de Control și Antifraudă și nu de către Comisia de Disciplină.

23. În privința locului de muncă, se arată că în 11.04.2022, petentului i s-a comunicat prin semnătură Dispoziția Primarului nr. 883/04.04.2022 în care se prevedea încadrarea acestuia începând cu data de 04.04.2022 în funcția de inspector de specialitate II la Serviciu Transport Feroviar, locul de desfășurare a activității rămânând același, în cadrul Centrului de Comandă și Control Trafic. Prin Sentința Civilă nr.433/18.05.2022, instanța

nu a dispus suspendarea executării Dispoziției de mai sus și , mai mult, această sentință a fost casată prin Hotărârea nr. 840/2022 a Curții de Apel Timișoara.

24. Se precizează că nici un superior ierarhic nu l-a anunțat pe petent că începând cu 01.06.2022 i se modifică locul de muncă sau că i s-a modificat raportul de muncă în vreun fel față de data de 31.05.2022 când încă știa și unde are locul de muncă și care este încadrarea lui și care îi sunt atribuțiile de serviciu, nereclamând în niciun fel aceste aspecte. Din acest motiv se arată că alegațiile petentului nu se susțin, respectiv "subsemnatul nu mai știu unde sau care este locul meu de muncă/ locul unde îmi desfășor activitatea". În aceeași situație cu petentul se află încă 3 colegi, care au venit în continuare la serviciu. Prin urmare, absentarea nemotivată de la serviciu nu poate fi pusă pe seama necunoașterii locului de muncă.

25. Ceea ce s-a schimbat a fost superiorul ierarhic. Dacă petentul susține că nu a fost la serviciu nici în perioada în care ... era șeful de serviciu dar a fost plătit, acest aspect ar trebui să fie analizat de alte organele abilitate ale statului. În privința fișei de post,...., numit în funcția de șef serviciu prin Dispoziția Primarului nr. 1008/12.04.2022 avea obligația legală să întocmească fișele de post pentru personalul din subordine. Nu le-a întocmit, motiv pentru care acestea au fost întocmite ulterior de viceprimarul municipiului, căruia i-au fost delegate de către Primar atribuțiile de coordonare a Direcției Generale Investiții și Mentenanță, din care Serviciul Transport Feroviar face parte. În perioada 04.04.2022 - 08.07.2022 petentul nu a făcut nici o informare, nici o sesizare în acest sens, doar când a fost trecut absent nemotivat, acesta începe să sesizeze diverse instituții cu privire la nedreptățile care i s-au făcut, invocând lipsa de organizare, discriminarea, îngrădirea drepturilor etc.

26. Începând cu 28.05.2022, Viceprimarul care are în subordine Serviciul Transport Feroviar, a dispus în scris ca activitatea și prezența la serviciu a celor 4 persoane încadrate în cadrul Serviciul Transport Feroviar care-și desfășurau activitatea în cadrul Centrului de Comandă și Control Trafic să fie monitorizate de doamna - șeful de birou al Biroului Monitorizare și Gestiune Trafic. Aceasta a constatat că petentul nu a venit la serviciu 37 de zile, deși i-a scris mai multe mesaje, motiv pentru care a informat în scris conducerea instituției și l-a trecut nemotivat în pontajul aferent lunii iunie și iulie 2022. Acest pontaj este semnat de toate persoanele cu funcții de conducere din cadrul direcției și nici unul, nici măcar..... nu a putut confirma prezența la serviciu a petentului, motiv pentru care nu a fost plătit pentru zilele în care a absentat nemotivat.

27. Se precizează că în cursul anului 2021, în perioada în care nu și-a desfășurat activitatea în cadrul Centrului de Comandă și Control Trafic, i-a fost restricționat accesul la sistemul de monitorizare a traficului în municipiul Timișoara. Mai mult, în perioada pandemiei mai mulți angajați din cadrul aparatului de specialitate al Primarului au fost detașați fie la Inspectoratul pentru Situații de Urgență Banatul al județului Timiș, fie la Direcția de Sănătate Publică Timiș pentru a ajuta la gestionarea situației generate de infecția cu SARSCOV2. Petentul a fost detașat 10 zile, dar și-a luat concediu de odihnă și în fapt a fost detașat doar 1 zi.

28. Cu privire la anularea sau suspendarea organigramelor, se menționează că HCL nr. 90/2022 este în vigoare, actul administrativ individual de încadrare a petentului în cadrul Serviciului Transport Feroviar - Dispoziția Priamrului nr. 883/04.04.2022 produce efecte

juridice dar petentul, pe lângă multele drepturi pe care le are, are și niște obligații - printre care să respecte disciplina muncii, iar pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani.

29. Se depun înscrieri.

Sușinerile părții reclamate..... - șef birou Biroul Monitorizare și Gestiune Trafic, Primăria Timișoara

30. Prin punctul de vedere înregistrat cu nr. 6695/27.09.2022 partea reclamatăsusține că petentul a fost angajat în cadrul Compartimentului Monitorizare Trafic (care, ulterior, s-a transformat în Biroul Monitorizare Trafic) din data de 26.09.2016. De asemenea arată că din 14.02.2019 coordonează activitatea acestui birou.

31. Se precizează că restricționarea accesului la sistemul TMSV în perioadele în care petentul nu și-a desfășurat activitatea în cadrul Centrului de Comandă și Control Trafic este pentru partea reclamată o obligație de serviciu și face parte din politica de securitate a sistemului TMSV, nicidecum nu este vorba nici de discriminare, nici de hărțuire.

32. În urma adoptării HCL nr. 237/15.06.2021 și a Dispoziției de Primar din data de 13.08.2021 prin care petentul a fost mutat de la Biroul Monitorizare Trafic la Serviciul Guvernanță Participativă și Management Cartiere, a fost întocmit Proces-verbal de predare - primire nr. 4/13.08.2021 prin care acesta a predat cartela de acces în Centrul de Comandă și Control Trafic și a telecomenzii pentru accesul auto. În data de 19.08.2021, când petentul a revenit în cadrul Centrului de Comandă și Control Trafic, a întocmit un alt proces-verbal de predare-primire nr. 6/19.08.2021 prin care i-au fost predate cartela de acces în Centrul de Comandă și Control trafic și telecomanda pentru accesul auto. Prin urmare, ceea ce susține petentul că *"aproximativ 2 săptămâni am stat fără niciun fel de activitate, spațiu de lucru sau vreo idee unde îmi voi desfășura activitatea"* nu este adevărat. În toată perioada cuprinsă între 19.08.2021 și 04.04.2022, petentul și-a desfășurat activitatea la Centrul de Comandă și Control Trafic, situat pe B-dul Iuliu Maniu nr. 29. Activitatea dânsului consta în: monitorizarea video a unui număr de 31 de intersecții semaforizate în care sunt amplasate un total de 43 de camere de supraveghere video, raportarea evenimentelor rutiere care perturbă traficul rutier în Municipiul Timișoara, extragerea datelor de trafic pentru întocmirea simulărilor de trafic de către inginerul de trafic, extragerea înregistrărilor video la solicitarea instituțiilor publice abilitate în acest sens (IPJ Timiș, Judecătoria Timișoara, Tribunalul Timișoara, etc.). Pentru această perioadă (19.08.2021 și 04.04.2022) partea reclamată a confirmat activitatea prestată de petent, fiind remunerat în acest sens.

33. Începând cu data de 04.04.2022, petentul a fost încadrat în cadrul Serviciului Transport Feroviar, dar a continuat să își desfășoare activitatea la Centrul de Comandă și Control Trafic, situat pe B-dul Iuliu Maniu nr. 29. Șeful de Serviciu Transport Feroviar a fost....., motiv pentru care a semnat pontajul și a confirmat activitatea petentului. Pentru perioada aprilie-mai 2022, șeful Serviciului Transport Feroviar ar fi trebuit să întocmească fișele de post și să comunice subalternilor săi atribuțiile posturilor pe care aceștia le ocupau.

34. În baza Notei Interne nr. 1 din data de 25.05.2022 emisă de Viceprimar, 4 persoane din cadrul Serviciului Transport Feroviar au continuat să-și desfășoare activitatea în

cadrul Centrului de Comandă și Control Trafic: ..., .., Și..... Pentru aceste 4 persoane, în baza Notei Interne amintite, partea reclamată a fost abilitată să le stabilească sarcini de serviciu, fiind totodată responsabilă cu monitorizarea prezenței acestora și a activității desfășurate de acestea. Pentru că petentul nu a fost prezent la serviciu în perioada 01.06.2022- 30.06.2022 și nici 9 zile în luna iulie. În urma absenței nemotivate de la locul de muncă, pentru 39 de zile din care 37 sunt legate (01.06.2022-07.07.2022), partea reclamată nu a putut confirma prezența și nu a fost plătit, venind la serviciu doar când a fost sunat de doamna desemnată să efectueze cercetarea disciplinară.

35. Evidența prezenței la serviciu în cadrul Centrului de Comandă și Control Trafic se realizează prin sistemul de control acces pe baza cârdului de acces, card care pentru cei care își desfășoară activitatea în acest Centru, reprezintă o a doua legitimație de serviciu. Potrivit art.100 din Regulamentul Intern, accesul în instituție se face pe bază de legitimație de serviciu. Acest sistem de control acces este dublat de condica de prezență. Condica este analizată lunar pentru evidența timpului lucrat și nelucrat. La întocmirea pontajului lunar se ia în considerare condica de prezență cu confruntarea evidenței electronice înregistrată prin sistemul de control acces. Există situații excepționale cu caracter ocazional (de ex. Când este necesară prezența angajatului la sediul Primăriei Municipiului Timișoara de pe B-dul C.D. Toga) în care nu există intrări/ieșiri în sistemul de control acces, dar există semnături în condica de prezență, și atunci, se confirmă prezența la serviciu pe baza condicii cu verificarea corespunzătoare a sistemului de pontaj electronic implementat la sediul Primăriei Municipiului Timișoara.

36. În privința fișei de evaluare a performanțelor profesionale individuale a personalului contractual pentru perioada 01.01.2021-31.12.2021 întocmită pentru petent, acesta a obținut nota 4,87, cu calificativul "foarte bine".

IV. Motivele de fapt și de drept

37. 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.”

Art. 41 Munca și protecția socială a muncii

„(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.”

Art. 53 Restrângerea exercițiului unor drepturi sau al unor libertăți

„(1) Exercițiul unor drepturi sau al unor libertăți poate fi restrâns numai prin lege și numai dacă se impune, după caz, pentru: apărarea securității naționale, a ordinii, a sănătății ori a moralei publice, a drepturilor și a libertăților cetățenilor; desfășurarea instrucției penale; prevenirea consecințelor unei calamități naturale, ale unui dezastru ori ale unui sinistru deosebit de grav.

(2) Restrângerea poate fi dispusă numai dacă este necesară într-o societate democratică. Măsura trebuie să fie proporțională cu situația care a determinat-o, să fie aplicată în mod nediscriminatoriu și fără a aduce atingere existenței dreptului sau a libertății.”

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, rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice altă situație.”

Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene

Art. 31 - Condiții de muncă echitabile și corecte

„(1) Orice lucrător are dreptul la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa.

(2) Orice lucrător are dreptul la o limitare a duratei maxime de muncă și la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit.”

O.G 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată²

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. 5

”(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.

(5¹) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme:

- a) conduită ostilă sau nedorită;*
- b) comentarii verbale;*
- c) acțiuni sau gesturi.*

(5²) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.”

Art. 20

(6) „Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice.”

Legea nr. 53/2003 - Codul muncii republicată cu modificările și completările ulterioare

Ordinul nr. 27/2024 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

38. În fapt, Colegiul director reține faptul că petentul sesizează posibile fapte de discriminare sau hărțuire la locul de muncă săvârșite asupra sa de către partea reclamată.

39. În drept, coroborat actului 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 O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, 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 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată.

40. Analizând faptele sesizate în petiție, Colegiul director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, 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 nicio justificare obiectivă sau rezonabilă”*.

41. 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 restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege. Conform art. 2 alin. (5) din O.G. nr. 137/2000, republicată, hărțuirea reprezintă manifestarea oricărui comportament, pe baza unuia dintre criteriile prevăzute de lege, care *„duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”*. În acest sens se poate observa că ambele definiții (*discriminare, hărțuire*) includ elementul criteriului, element care diferențiază o cauză care cade sub incidența O.G. nr. 137/2000, republicată, de cauzele care au o altă natură juridică (spre exemplu conflictele de muncă). În cazul hărțuirii, raportul de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată este direct, iar acest aspect rezultă din însăși prevederile art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Acest element constitutiv al hărțuirii permite reținerea acelor comportamente care, chiar dacă nu au fost săvârșite cu intenție, produc efectul de realizare al unui cadru definit ca *„intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”*.

42. Colegiul director urmează să analizeze în ce măsură faptele/comportamentele sesizate sunt de natură discriminatorie și constituie hărțuire la locul de muncă.

43. 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 analoage 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.

44. Colegiul director reține din susținerile petentului privind acuzația de discriminare/la locul de muncă din partea șefului de birou.

45. În privința aspectelor sesizate, Colegiul director reține că în ceea ce privește locul de muncă al petentului, acesta este angajat în cadrul Compartimentului Monitorizare Trafic în baza CIM nr. 2525/29.06.2016, în funcția de inspector de specialitate debutant, pe perioadă nedeterminată.

46. Colegiu director mai reține și că petentul nu are statut de funcționar public, el ocupând o funcție de personal contractual în cadrul aparatului de lucru de specialitate al Primarului mun. Timișoara, fiind încadrat în funcția de inspector de specialitate II la Serviciu Transport Feroviar, locul de desfășurare a activității la Centrul de Comandă și Control Trafic, prin dispoziția Primarului nr. 883/04.04.2022. Din cauza faptului că este încadrat pe o funcție contractuală, acesta a fost cercetat disciplinar de către o persoană desemnată din cadrul Corpului de Control și Antifraudă și nu de Comisia de disciplină, motivul constând în faptul că acesta a absentat nemotivat de la locul de muncă, în perioada 01.06 - 07.07.2022. Pentru această perioadă nimeni nu a putut confirma prezența petentului la locul de muncă, motiv pentru care nu a fost remunerat, având în vedere că evidența prezenței la serviciu în cadrul Centrului de Comandă și Control Trafic se realizează prin sistemul de control acces pe baza cardului de acces. Acest sistem de control acces este dublat de condica de prezență, care este analizată lunar pentru evidența timpului lucrat și nelucrat, iar la întocmirea pontajului lunar se ia în considerare condica de prezență cu confruntarea evidenței electronice înregistrată prin sistemul de control acces.

47. De asemenea, Colegiul director reține și că pe perioada pandemiei, mai mulți angajați ai aparatului de specialitate al primarului au fost detașați fie la Inspectoratul pentru Situații de Urgență Banatul al județului Timiș, fie la Direcția de Sănătate Publică Timiș pentru a ajuta la gestionarea situației generate de infecția cu virusului SARS-CoV-2, printre care și petentul, care a fost detașat 10 zile, dar și-a luat concediu de odihnă și în fapt a fost detașat doar 1 zi.

48. Colegiul director reține că pe perioada în care petentul nu și-a desfășurat activitatea în cadrul Centrului de Comandă și Control Trafic, acestuia i-a fost restricționat accesul la sistemul de monitorizare a traficului în municipiul Timișoara, a predat cartela de acces în Centrul de Comandă și Control Trafic și a telecomenzii pentru accesul auto, întocmindu-se un proces verbal în acest sens, iar la momentul revenirii, petentului i-au fost predate cartela de acces în Centrul de Comandă și Control trafic și telecomandă pentru accesul auto, pe baza de proces verbal, acesta fiind o obligație de serviciu a șefului ierarhic superior, care face parte din politica de securitate a sistemului TMSV.

49. 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.

50. Conform art. 2 alin. (5) din O.G. nr. 137/2000, republicată, hărțuirea reprezintă manifestarea oricărui comportament, pe baza unuia dintre criteriile prevăzute de lege, care „*duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv*”.

51. În acest sens se poate observa că ambele definiții (*discriminare, hărțuire*) includ elementul criteriului, element care diferențiază o cauză care cade sub incidența O.G. nr. 137/2000, republicată, de cauzele care au o altă natură juridică (spre exemplu conflictele de muncă). În cazul hărțuirii, raportul de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată este direct, iar acest aspect rezultă din însăși prevederile art. 2 alin. (5) din O.G. nr. 137/2000, republicată. Acest element constitutiv al hărțuirii permite reținerea acelor comportamente care, chiar dacă nu au fost săvârșite cu intenție, produc efectul de realizare al unui cadru definit ca „intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.

52. Colegiul director urmează să analizeze în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și constituie hărțuire.

53. 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.

54. Criteriile enumerate de **O.G. 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).

55. 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.

56. 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.

57. Raportat faptele descrise de către petent, Colegiul director constată că acesta invocă fapte de discriminare care ar îmbrăca forma hărțuirii la locul de muncă, însă, în sesizarea supusă judecării, nu se regăsește nici o referire la identificarea punctuală a criteriului protejat și nici nu se poate identifica un criteriu de discriminare așa cum este prevăzut de O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. Or, nu se poate reține existența unor fapte de discriminare în lipsa unui criteriu de discriminare, care reprezintă un element fundamental pentru ca o faptă să poată fi calificată ca fiind discriminatorie.

58. În consecință, 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 direct petentei, în raport cu persoane aflate în situații analoge, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său neputând fi reținut un criteriu de discriminare. Lipsa unui element constitutiv al faptei de discriminare duce în mod direct la inexistența acestei fapte.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20. alin. (2), din O.G.137/2000 republicată privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată - *lipsă criteriu*;
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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



Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință:

ASZTALOS Csaba Ferenc - Membru

BABUȘ Radu - Membru

DIACONU Adrian Nicolae - Membru

OLTEANU Cătălina - Membru

RAIU Cătălin Valentin - Membru

SĂVULESCU Radu - Cosmin - Membru

*Data redactării: 22.05.2024
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.