



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII**  
**Autoritate de stat autonomă**

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: [support@cncd.org.ro](mailto:support@cncd.org.ro)

---

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

**HOTĂRÂREA nr. 518**  
**din 10.09.2013**

**Dosar nr:** 282/2013

**Petiția nr:** 1808/15.03.2013

**Petentă:** D P

**Reclamați:** B H, Direcția Națională Anticorupție

**Obiect:** discriminare pe criteriul de maternitate prin întocmirea unui referat prin care se solicită încetarea delegării petentei la Direcția Națională Anticorupție, mutarea petentei la o altă secție decât cea la care a lucrat

**I. Numele, domiciliul și sediul părților**

**I. 1. Numele și domiciliul ales al petentei**

1.1.1. D P

**I. 2. Numele domiciliul procedural și sediul reclamațiilor**

1.2.1. B H, Direcția Națională Anticorupție

1.2.2. Direcția Națională Anticorupție,

**II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare**

2.1. Petenta consideră discriminatorie întocmirea unui referat prin care se solicită încetarea delegării petentei la DNA pe motivul că în calitate de mamă nu își poate îndeplini sarcinile de serviciu, totodată consideră discriminatorie și mutarea ei de la o secție la alta (de la Serviciul Tehnic la Secția de combatere a infracțiunilor conexe infracțiunilor de corupție).

### III. Citarea părților

3.1. 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 (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Părțile (petenta și primul reclamat) au fost citate pentru data de 07.05.2013 (filele 5-6 din dosar) la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare C.N.C.D.).

3.3. Prin **Adresa nr. 2333/01.2013** (fila 7 din dosar) C.N.C.D. a solicitat ca DNA să depună la dosar referatul prin care primul reclamat a solicitat revocarea delegării petentei.

3.4. DNA a depus la dosar un alt referat, nu cel solicitat, prin adresa înregistrată la **C.N.C.D. cu nr. 3143/07.05.2013** (filele 9-26 la dosar).

3.5. La audierile din data de 07.05.2013 părțile citate s-au prezentat.

3.6. Cu ocazia audierii părțile au fost recitate pentru data de 14.05.2013 (citare luată la cunoștință cu ocazia audierii).

3.7. La audierile din data de 14.05.2013 părțile citate s-au prezentat. Cu această ocazie s-a dispus includerea în dosar a celei de-a doua reclamate.

3.8. Părțile au fost recitate pentru data de 04.06.2013.

3.9. La audierea din data de 04.06.2013 s-au prezentat petenta și a doua reclamată.

3.10. Cu ocazia audierii s-a solicitat celei de-a doua reclamate să prezinte în scris criteriile obiective ce stau la baza detașării la DNA și menținerea detașării.

3.11. Prin **Adresa nr. 3854/08.06.2013** s-a solicitat din partea celei de-a doua reclamate depunerea următoarelor:

- situație statistică cu privire la persoanele din cadrul Serviciului Tehnic al DNA care s-au regăsit în concedii în ultimii 5 ani, respectiv numărul de zile de concediu aferent pentru fiecare persoană în parte (concedii de boală, odihnă, de maternitate/creștere a copilului);

- lista persoanelor care în acest interval de 5 ani nu au mai primit detașare.

3.12. Petentei i s-a comunicat răspunsul celei de-a doua reclamate, fiind solicitate concluzii scrise (**Adresa nr. 4316/25.06.2013**, fila 113 din dosar).

### IV. Susținerile părților

## 4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Petenta, prin petiția înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 1808/15.03.2013** (filele 1-3 din dosar), arată următoarele:

- la data de 23.11.2012 primul reclamat a redactat un referat prin care a solicitat dispunerea revocării petentei din funcția de ofițer de poliție judiciară din cadrul Direcției Naționale Anticorupție (în continuare DNA);

- și-a desfășurat activitatea la DNA timp de 9 ani;

- în cursul anului 2011 a devenit mamă;

- în referatul menționat primul reclamat a apreciat că se impune încetarea delegării deoarece în timpul concediului prenatal și postnatal nu și-a îndeplinit sarcinile de serviciu, nu a fost disponibilă pentru a fi prezentă la locul de muncă, starea de maternitate și uzarea dreptului la concedii a creat opinii dezaprobatore în cadrul Biroului Tehnic, stilul de viață al petentei nu este adaptat la desfășurarea activităților și a dus la scăderea eficienței;

- invocă discriminarea de gen, arătând că numărul persoanelor de gen feminin este mai redus în cadrul Structurii Centrale a DNA.

Depune la dosar înscrisuri (fila 4 din dosar).

4.1.2. Petenta, prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 4221/19.06.2013** (filele 108-111, anexă fila 112) arată următoarele față de cele prezentate anterior:

- a doua reclamată invocă aceleași motivații discriminatorii, și anume că a beneficiat „*repetat de concedii pentru îngrijirea copilului bolnav ori concedii de odihnă*”.

4.1.3. Petenta a depus concluzii scrise la dosar, prin care menține cele arătate anterior (inițial adresa înregistrată la dosar cu **nr. 4395/27.06.2013**, versiunea lizibilă filele 128-130 din dosar).

## 4.2. Susținerile reclamațiilor

4.2.1. A doua reclamată, înainte de a fi introdusă în dosar în această calitate, a trimis către C.N.C.D. **Adresa nr. 685/C/20012**, înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 3129/30.04.2013** (filele 28-32 din dosar), în care se arată următoarele:

- petenta a fost detașată la DNA până la data de 11.02.2013;

- nu s-a revocat detașarea petentei, ea a solicitat încetarea detașării;

- petenta a fost în concediu pentru creșterea copilului în perioada 11.06.2011-06.03.2012;

- la data de 10.09.2012 s-a dispus prelungirea detașării petentei, pe baza propunerii primului reclamat;

- la data de 26.11.2012, primul reclamat a prezentat conducerii **Referatul nr. 966/VI-1/2012**, în care prezenta motivele pentru care activitatea petentei nu se mai poate desfășura corespunzător, neputând fi prezentă la orice solicitare peste program și în week-end, în condițiile în care beneficiază repetat de concedii pentru îngrijirea copilului bolnav ori concedii de odihnă, neavând nici domiciliu în București, în timp ce alți colegi nu și-au luat concediile de odihnă;

- la data de 10.12.2012 petenta a fost mutată la altă secție;

- la data de 11.02.2013 **petenta a încetat detașarea petentei, la cererea ei;**

- primul reclamat nu putea discrimina petenta, neavând atribuții privind prelungirea detașării.

Depune la dosar înscrisuri (filele 33-42 din dosar).

4.2.2. A doua reclamată, prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 3130/30.04.2013** (filele 43-47), arată următoarele:

- nu a încălcat dreptul la muncă al petentei, ea nu a fost revocată de la DNA, s-a schimbat doar secția la care a lucrat, petenta a solicitat încetarea detașării;

- nu există o dispoziție de a discrimina, el nu a putut dispune revocarea petentei din funcție;

- referatul în cauză este un document intern care nu produce efecte juridice;

- la data de 31.08.2013 a solicitat printr-un alt referat prelungirea detașării petentei;

- petenta a încercat în mod repetat să obțină un transfer apropiat de domiciliul ei din județul Alba.

Depune la dosar înscrisuri (filele 48-54 din dosar).

4.2.3. A doua reclamată a depus la dosar un punct de vedere, înregistrat la C.N.C.D. cu **nr. 3699/30.05.2013** (filele 57-62 din dosar, anexe filele 63-84), în care sunt menționate cele arătate anterior.

4.2.4. Au fost depuse la dosar două caracterizări ale petentei prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 3808/04.06.2013** (filele 85-87 din dosar).

4.2.5. Prin adresa înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 3807/04.06.2013** (fila 88 din dosar) a doua reclamată a depus înscrisuri la dosar (filele 89-99 din dosar).

4.2.6. Prin **Adresa nr. 685/C/2013**, înregistrată la C.N.C.D. cu **nr. 4178/18.06.2013** (filele 102-107) a doua reclamată, față de cele arătate anterior, mai prezintă următoarele:

- petenta a formulat plângere împotriva primului reclamat;

- nu a existat nicio referire la adresa petentei conform căreia starea de maternitate ar fi o piedică în muncă;

- nu pot fi comunicate informațiile solicitate de C.N.C.D.;
- petenta a fost menținută pe postul de ofițer de poliție judiciară, cu aceeași salarizare;
- petenta a formulat petiția fiind „frustrată”.

## **V. Motivele de fapt și de drept**

**Opinia majoritară exprimată de Asztalos Csaba Ferenc, Bertzi Teodora, Lazăr Maria, Panfile Anamaria, Stanciu Claudia Sorina, Vasile Alexandru Vasile:**

5.1. Colegiul director reține că petenta reclamă o posibilă faptă de discriminare săvârșită de partea reclamată, șeful ierarhic superior, prin întocmirea referatului nr. 1346/VI-1/2012, prin care acesta din urmă propunea încetarea detașării petentei, ca ofițer de poliție judiciară în cadrul Direcției Naționale Anticorupție – Serviciul Tehnic. Colegiul director a analizat și săvârșirea unei posibile fapte de discriminare prin schimbarea locului de muncă a petentei de către angajator ca urmare a referatului întocmit de reclamat.

5.2. Petenta se consideră discriminată de către reclamat în sensul încălcării prevederilor referitoare la exercitarea în condiții de egalitate între cetățeni a următoarelor drepturi:

➤ **art. 1 alin. (2) lit.(i): „dreptul la libera circulație și la alegerea reședinței”;**

➤ **art. 1 alin. (2) lit. (iv): “dreptul de a se căsători și de a-și alege partenerul,, și**

➤ **art. 2 alin. (1) care reglementează și interzice discriminarea directă – prevăzut de O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, modificată și republicată. (fil. nr. 3 din dosar)**

5.3. Din actele depuse de către angajator, Direcția Națională Anticorupție – structura centrală, din dosarul de personal al petentei, rezultă următoarea stare de fapt (fila 29-30 din dosar):

➤ în perioada **11.06.2011-06.03.2012** petenta a optat și beneficiat de concediul pentru creșterea copilului până la împlinirea vârstei de 1 an;

➤ la data de 7 martie 2012, la cerere, și-a reluat activitatea în cadrul Serviciului tehnic al DNA;

➤ la data de **10 septembrie 2012** s-a solicitat prelungirea detașării sale în funcția de ofițer de poliție judiciară în cadrul DNA (începând cu data de 15 decembrie 2012, când expira perioada de detașare de 6 ani),

**în baza propunerii formulate de partea reclamată, șeful ierarhic superior;**

➤ la data de **26 noiembrie 2012**, partea reclamată, șeful ierarhic superior, a prezentat conducerii DNA referatul nr. 966/VI-1/2012 în care prezenta motivele pentru care activitatea petentei nu se mai poate desfășura corespunzător în cadrul Serviciului tehnic al direcției;

➤ din data de **10 decembrie 2012** petenta și-a desfășurat ativitatea ca ofițer de poliție judiciară în cadrul altei structuri a direcției, respectiv la **Secția de combatere a infracțiunilor conexe infracțiunilor de corupție** din cadrul DNA, în temeiul Ordinului nr. 244 din 10 noiembrie 2012, emis ca urmare a analizării situației prezentate în referatul înaintat de reclamat;

➤ la data de **11 februarie 2013** a încetat, la cererea petentei detașarea în cadrul DNA, în temeiul Ordinului nr. 30 din 8 februarie 2013.

5.4. Din petiție și audierile care au avut loc, reiese faptul că petenta și-a stabilit domiciliul în jud. Sibiu, din data de 11 oct. 2010. Ulterior, petenta, împreună cu soțul ei, și-a stabilit domiciliul, cu începere din data de 15 aprilie 2011, jud. Alba.

5.5. De asemenea, în ultimii 2 ani de zile petenta a întreprins, fără succes, demersuri pentru a obține un transfer în interes de serviciu din București . Aceste două aspecte nu au fost negate de petentă în cursul audierilor (fila 34, 46 din dosar, respectiv audieri).

5.6. Colegiul director reține că angajatorul și-a respectat obligațiile prevăzute la art. 10 alin. (6) și alin. (8) din Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați, modificată și republicată, respectiv art. 25 alin. (3) din OUG. 111/2010.

**5.7. În soluționarea petiției, Colegiul director va analiza dacă referatul întocmit de petent prin care solicita conducerii angajatorului mutarea petentei din Serviciul tehnic al direcției constituie o formă de discriminare (directă, indirectă sau hărțuire).**

**5.8. De asemenea, Colegiul director se va pronunța asupra faptului dacă mutarea petentei la o altă structură din cadrul angajatorului constituie o faptă de discriminare directă.**

5.9. Potrivit art. 2 alin. (1) din O.G. 137/2000, modificată și republicată, pentru existența unei fapte de discriminare directă este necesară întrunirea simultană a următoarelor elemente:

- existența unui tratament diferențiat exprimat prin: deosebire, excludere, restricție sau preferință,
- existența unui criteriu care a stat la baza diferențierii;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul invocat și tratamentul diferențiat, care are ca scop sau efect

➤ restrângerea exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept prevăzut de lege în orice domeniu al vieții publice;

➤ fapta sa nu constituie o excepție admisă de lege: justificarea obiectivă pe criteriul de vârstă, măsură afirmativă sau cerință ocupațională autentică.

5.10. De asemenea, în prezenta plângere sunt aplicabile art. 6 alin. lit. (a) și art. 4 din O.G. 137/2000, modificată prin OUG nr. 19/2013.

**Existența unui tratament diferențiat exprimat prin: deosebire, excludere, restricție sau preferință:**

5.11. Colegiul director constată că în speță există un tratament diferențiat al petentei constând în întocmirea unui referat de către reclamat prin care solicită revocarea petentei din funcția de ofițer de poliție judiciară (26 noiembrie 2012 referat nr. 996/VI-1/2012).

5.12. Urmare acestui referat, petenta este supusă unui alt tratament diferențiat prin schimbarea locului de muncă al acesteia (10 decembrie 2012 – noul loc de muncă al petentei este la **Secția de combatere a infracțiunilor conexe infracțiunilor de corupție** din cadrul DNA, în temeiul Ordinului nr. 244 din 10 noiembrie 2012).

**Existența unui criteriu care a stat la baza diferențierii**

5.13. Din referatul nr. 996/VI-1/2012, Colegiul director constată că **motivul real** al solicitării revocării petentei din funcția de ofițer de poliție judiciară **îl constituie domiciliul acesteia**. În introducerea din referatul în cauză se specifică faptul că prelungirea delegării la DNA a petentei, la 31 august 2012 s-a realizat “în contextul în care Dna Insp. Pr. a avansat ideea că situația sa personală se va rezolva într-un interval de timp util și previzibil, lucru care nu s-a întâmplat” respectiv transferul la locul de domiciliu.

5.14. De altfel, petenta invocă în petiție ca temei legal încălcarea dreptului la exercitarea în condiții de egalitate între cetățeni a **“dreptului la libera circulație și la alegerea reședinței,, – potrivit art. 1 alin. (2) lit.(i) din O.G. 137/2000, modificată și republicată.**

5.15. În referat se invocă starea civilă a petentei, faptul că are în întreținere doi minori, dar **nu putem să reținem acest aspect ca un criteriu de diferențiere, ci ca o circumstanță care exprimă faptul că soțul și cei doi minori ai petentei au domiciliul stabil în localitatea jud. Alba**. Această realitate, domiciliul în jud. Alba, al petentei și familiei acesteia au o influență asupra disponibilității acesteia de a fi prezentă la locul de muncă și în afara orelor de muncă.

5.16. **În referat nu se contestă dreptul petentei de a avea o viață de familie, ci se pune în discuție capacitatea acesteia de a-și îndeplini sarcinile de serviciu, conform fișei postului, în condițiile în care petenta are domiciliul stabil într-o localitate îndepărtată. Invocarea aspectelor de stare**

**civilă și familială a petentei au urmărit doar scoaterea în evidență a importanței sporite a prezenței acesteia în localitatea de domiciliu.**

5.17. Referințele cu privire la starea civilă a petentei, prezentarea tehnică a prezenței acesteia la serviciu, menționarea concediului maternal, cel de îngrijire a copilului minor, concediile medicale, concediile de odihnă și alte aspecte ce țin de prezența petentei la serviciu nu pot fi calificate ca fiind o faptă **de hărțuire pe criteriul de sex, stare civilă sau maternitate**. Limbajul utilizat este unul profesional, decent, care nu conduce la crearea unei atmosfere ostile, degradante sau umilitoare la adresa petentei, astfel cum se definește fapta de hărțuire în art. 2 alin.(5) din O.G. 137/2000.

**5.18. Determinant în speță este criteriul domiciliului stabil al petentei.**

**Existența unui raport de cauzalitate între criteriul invocat și tratamentul diferențiat**

5.19. Colegiul director reține că există un raport de cauzalitate între criteriul invocat și reținut, cel al domiciliului stabil al petentei și întocmirea referatului, respectiv schimbarea locului de muncă al petentei.

5.20. Colegiul director nu reține existența criteriului de sex, maternitate sau situație familială, ca urmare nici a raportului de cauzalitate dintre acestea și tratamentul diferențiat.

**Restrângerea exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept prevăzut de lege în orice domeniu al vieții publice.**

5.21. Referatul întocmit de partea reclamată a avut ca scop restrângerea exercitării în condiții de egalitate a dreptului la muncă prevăzut de art. 41 din Constituția României.

5.22. Referatul a avut ca efect schimbarea locului de muncă al petentei.

**Fapta sa nu constituie o excepție admisă de lege: justificarea obiectivă pe criteriul de vârstă, măsură afirmativă sau cerință ocupațională autentică**

5.23. Colegiul director analizează petiția sub aspectul excepției cerinței ocupaționale autentice. Astfel, raportat la speță, întrebarea care se formulează este dacă domiciliul stabil al petentei poate constitui o cerință profesională autentică, respectiv un motiv de modificare a locului de muncă (redactarea unui referat și schimbarea locului de muncă).

5.24. Potrivit art. 4 din O.U.G. nr. 19/2013 pentru modificarea O.G. 137/2000 (fostul art. 9 din O.G. 137/2000 în vigoare la data săvârșirii faptei) prevede că "diferența de tratament bazată pe o caracteristică legată de criteriile prevăzute de art. 2 alin. (1) **nu constituie discriminare atunci când, în temeiul naturii activităților ocupaționale sau al contextului în care acestea se desfășoară, o asemenea caracteristică reprezintă o cerință profesională reală și determinantă, cu condiția ca obiectivul să fie legitim și cerința proporțională**".



5.25. De asemenea, potrivit fostului art. 9 din O.G. 137/2000 – în vigoare la data săvârșirii faptei “prevederile legii nu pot fi interpretate în sensul restrângerii dreptului angajatorului de a refuza angajarea unei persoane care nu corespunde cerințelor ocupaționale în domeniul respectiv, atât timp cât refuzul nu constituie un act de discriminare în sensul prezentei ordonanțe, iar aceste măsuri sunt justificate obiectiv de un scop legitim și metodele de atingere a aceluia scop sunt adecvate și necesare”.

5.26. Colegiul director analizează dacă cerințele specifice din fișa postului petentei justifică condiția domiciliului stabil în proximitatea ariei de desfășurare a activității angajatorului, astfel încât în **temeiul naturii activității ocupaționale sau al contextului în care se desfășoară**, aceste caracteristici să reprezinte o cerință profesională reală și determinantă.

5.27. Potrivit Fișei postului nr. 231 al petentei (fila 37) se specifică următoarele aspecte:

➤ la pct. 3 “scopul principal al postului: punerea în executare a autorizațiilor de interceptare și/sau organizarea de înregistrare a convorbirilor sau comunicărilor telefonice”

➤ la pct. 5 “cerințe specifice: disponibilitatea de a lucra în afara orelor de program”.

5.28. Analizând scopul principal al postului, Colegiul director constată că suntem în prezența unor activități de **natură** operativă, din domeniul urmăririi penale. **Contextul** în care se desfășoară aceste activități prezintă un grad ridicat de impredictibilitate al planificării operațiunilor în funcție de dinamica faptelor urmărite.

5.29. Ambele aspecte – natura și contextul - justifică cerința specifică a postului: disponibilitatea de a lucra în afara orelor de program, respectiv posibilitatea reală a angajatorului de a apela la petentă în situații de urgență. Această cerință specifică reprezintă una profesională și determinantă în desfășurarea activității de ofițer de poliție judiciară la DNA – Serviciul tehnic.

5.30. Îndeplinirea acestei cerințe profesionale și determinantă este strâns legată de domiciliul stabil, respectiv reședința petentei, angajat. **Natura, respectiv localizarea activității angajatorului face imposibil ca titularul locului de muncă să dețină domiciliul stabil sau reședința într-o localitate care se află la o distanță rezonabilă de sediul angajatorului, astfel încât angajatul să îndeplinească cerința specifică de disponibilitate în situații de urgență.**

5.31. **Obiectivul legitim urmărit** de reclamat, respectiv de angajator este unul legitim: îndeplinirea cu operativitate a atribuțiilor DNA – Serviciu tehnic, printre care punerea în executare a autorizațiilor de interceptare și/sau înregistrare a convorbirilor sau comunicărilor telefonice.

5.32. **Metoda de atingere a acestui scop este una adecvată și necesară:** introducerea ca cerință specifică, disponibilitatea de angajaților de a lucra în

afara orelor de program, ce presupune un domiciliu stabil/reședință la o distanță rezonabilă de sediul și aria de activitate a secției angajatorului.

5.33. Colegiul director reține că angajatorul a identificat o soluție adecvată situației create prin neîndeplinirea de către petentă a cerinței specifice postului, respectiv transferul acesteia la o altă structură a direcției, pe un post echivalent.

5.34. Raportul de muncă al petentei cu angajatorul a încetat la cererea acesteia.

5.35. Pentru considerentele de mai sus, Colegiul director constată că **fapta sesizată – întocmirea referatului și schimbarea locului de muncă în temeiul acestuia – nu constituie o discriminare potrivit prevederilor O.G. 137/2000, ci o cerință ocupațională determinantă, care îndeplinește condițiile legale ale unei excepții de la tratamentul diferențiat potrivit art. 4 din OUG. Nr. 19/2013 privind modificarea și completarea O.G. 137/2000.**

5.36. Prin referatul întocmit, reclamatul a urmărit sesizarea neîndeplinirii unei cerințe ocupaționale autentice a postului de către petentă.

5.37. Elementele din referat cu privire la starea civilă a petentei și absențele motivate ale acesteia de la locul de muncă (concedii de maternitate, îngrijire creștere copil, concedii medicale, concedii de odihnă) nu sunt într-un raport de cauzalitate cu propunerea din referat și decizia luată ca urmare a propunerii.

5.38. Limbajul și motivările din referat sunt în limitele profesionale și nu conduc la crearea unei atmosfere ostile, degradante, umilitoare la adresa petentei, ca urmare nu se poate reține existența unei posibile fapte de hărțuire potrivit art. 2 alin. (5) din O.G. 137/2000, modificată și republicată.

5.39. Schimbarea locului de muncă al petentei a fost justificată prin prisma referatului întocmit de reclamat și nu constituie o faptă de discriminare, potrivit motivării de mai sus.

### **Opinie separată exprimată de Cazacu Ioana Liana, Haller István:**

O.S. 5.1. Constatăm că primul reclamat, prin **Referatul nr. 966/VI-1/2012**, solicită revocarea din funcția de ofițer de poliție judiciară din cadrul DNA a petentei, invocând ca motiv faptul că petenta a beneficiat de concediu post natal, concedii de odihnă și concedii medicale de îngrijire a copilului. Se precizează: *„Considerăm că situația personală și modul de viață al acesteia nu îi permite să se încadreze cerințelor specifice postului precum și muncii în echipă, absolut necesară la nivelul Serviciului Tehnic.”* În urma acestui raport petenta a fost mutată de la Serviciul Tehnic la Secția de combatere a infracțiunilor conexe infracțiunilor de corupție. A doua reclamată susține ideea că a fost nevoie de mutarea petentei întrucât a beneficiat în mod repetat de concedii pentru îngrijirea copilului bolnav.

O.S. 5.2. Privind faptele celei de-a doua reclamată, DNA, reținem următoarele:

O.S. 5.2.1. **O.G. nr. 137/2000**, la art. 2 alin. 1 prevede: „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”.

O.S. 5.2.2. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

O.S. 5.2.3. În conformitate cu jurisprudența CEDO în domeniu, diferența de tratament devine discriminare atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că pentru ca o asemenea încălcare să se producă „*trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nici o justificare obiectivă sau rezonabilă*”. CEDO a apreciat prin jurisprudența sa, că statele contractante dispun de o anumită marjă de apreciere pentru a determina dacă și în ce măsură diferențele între situații analoage sau comparabile sunt de natură să justifice distincțiile de tratament juridic aplicate (ex.: **Fredin împotriva Suediei**, 18 februarie 1991; **Hoffman împotriva Austriei**, 23 iunie 1993, **Spadea și Scalabrino împotriva Italiei**, 28 septembrie 1995, **Stubbings și alții împotriva Regatului Unit**, 22 octombrie 1996).

O.S. 5.2.4. Mutarea de la o secția la alta (de la Serviciul Tehnic la Secția de combatere a infracțiunilor conexe infracțiunilor de corupție) reprezintă o diferențiere.

O.S. 5.2.5. Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

O.S. 5.2.6. Petenta a invocat genul și maternitatea. Reclamata nu admite că aceste criterii ar fi stat la baza mutării, însă consideră că petenta, beneficiind de concedii pentru îngrijirea copilului bolnav (în condițiile legii), nu își putea continua activitatea la Serviciul tehnic al DNA, întărind astfel prezumția conform căreia criteriul de maternitate a avut relevanță în mutarea ei de la o secție la alta. Reclamata invocă ca un argument privind situația petentei faptul că după concediul de creștere al copilului petenta a mai solicitat (și a beneficiat) de

concediu de odihnă. În cauza **María Paz Merino Gómez împotriva Continental Industrias del Caucho SA** (18 martie 2004) Curtea Europeană de Justiției a arătat că **Directiva 93/104/CE** art 7 alin. 1; **Directiva 92/85/CEE** art. 11 alin. 2 lit. a și **Directiva 76/207/CEE** art. 5 alin. 1 vor fi interpretate în sensul că un angajat trebuie să aibă posibilitatea de a-și lua concediul anual într-o altă perioadă decât durata concediului maternal, inclusiv în cazul în care perioada concediului maternal coincide cu perioada generală a concediului anual fixată de un contract colectiv de muncă pentru întreaga forță de muncă.

O.S. 5.2.7. Deși s-a solicitat, reclamata nu a depus probe conform căreia alte persoane, după revenirea din concediul maternal și ca efect al concediilor ulterioare (legale conform **Codului muncii**), ar fi fost menținute la Serviciul tehnic al DNA.

O.S. 5.2.8. Reținem faptul că în domeniul discriminării sarcina probei este împărțită între petent și reclamat (**O.G. nr. 137/2000**, art. 20 alin. 6: „*Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că faptele nu constituie discriminare.*”; **Directiva 2000/78/CE**, art. 10; **Directiva Consiliului 2000/43/CE**: art. 8: „*Statele membre iau măsurile necesare, în conformitate cu sistemul juridic propriu, astfel încât, atunci când o persoană se consideră lezată prin nerespectarea față de ea a principiului «egalității» și prezintă, în fața unei jurisdicții sau a unei alte instanțe competente, fapte care permit prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte, să revină reclamantului sarcina de a dovedi că nu a violat principiul «egalității».*”). Împărțirea sarcinii probei este un principiu aplicat ferm în domeniul discriminării de Curtea Europeană de Justiție (ex.: **Vasiliki Nikoloudi împotriva Organismos Tilepikoinonion Ellados AE**, 10 martie 2005, **Regina împotriva Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith și Laura Perez**, 9 februarie 1999, **B. F. Cadman împotriva Health & Safety Executive**, 3 octombrie 2006, **Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding împotriva Firma Feryn NV**, 10 iulie 2008, **Jämställdhetsombudsmannen împotriva Örebro läns landsting**, 30 martie 2000). Acest principiu este aplicat și de Curtea Europeană a Drepturilor Omului: „*în această materie [a discriminării] se aplică inversarea sarcinii probei, astfel dacă un applicant arată existența unui tratament diferențiat, Guvernul are obligația de a demonstra că această diferențiere de tratament este justificat obiectiv*” (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008); „*privind existența elementelor susceptibile de a constitui probe pentru a transfera sarcina probei către stat, nu există impedimente procedurale în a admite probe sau formule predefinite aplicabile în aprecierea acestora; o astfel de concluzie este sprijinită de evaluarea liberă a probelor, inclusiv un astfel de raționament decurge din faptele și observațiile părților contractante; probele pot decurge din coexistența a unor indicii ori prezumții suficient de puternice, precise și concordante; în plus, nivelul convingerii necesare pentru a ajunge la o concluzie particulară și, referitor la acesta, privind distribuirea sarcinii probei este legat intrinsec de specificitatea*

faptelor, natura susținerilor și dreptului invocat” (**D.H. și alții împotriva Cehiei**, 13 noiembrie 2007, **Sampanis și alții împotriva Greciei**, 5 iunie 2008).

O.S. 5.2.9. Reținem totodată că discriminarea pe criteriul maternității este considerată prin jurisprudența Curții Europene de Justiție ca fiind discriminare pe criteriu de gen (a se vedea în acest sens spre exemplu cauza **Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Travailleurs Salariés împotriva Évelyne Thibault**, 30 aprilie 1998).

O.S. 5.2.10. Dreptul atins este cel prevăzut de art. 6 lit. b al **O.G. nr. 137/2000**, care prevede: *„Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, 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 [...] b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului”.*

O.S. 5.2.11. Constatăm că prin mutarea petentei de la Serviciul Tehnic la Secția de combatere a infracțiunilor conexe infracțiunilor de corupție au fost modificate practic atribuțiile de serviciu, prin schimbarea caracterului activităților depuse (petenta nu a mai lucrat în cauze de corupție ci doar în cauzele infracțiunilor conexe infracțiunilor de corupție).

O.S. 5.2.12. În concluzie mutarea petentei de la Serviciul Tehnic la Secția de combatere a infracțiunilor conexe infracțiunilor de corupție reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 și art. 6 lit. b a **O.G. nr. 137/2000**, reprezentând o deosebire pe criteriul de sex (maternitate), care afectează dreptul petentei de a nu i se schimba atribuțiile de serviciu motivat de criteriul arătat.

O.S. 5.2.13. Art. 26 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000** (la data comiterii faptei) prevede: *„Contravențiile prevăzute la art. 2 alin. (5) și (7), art. 5-8, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, art. 13 alin. (1), art. 14 și 15 se sancționează cu amendă de la 400 lei la 4.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 600 lei la 8.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.”*

O.S. 5.2.14. Trebuia decisă aplicarea amenzii contravenționale în valoare de 3000 de lei față de Direcția Națională Anticorupție pentru discriminarea petentei, având în vedere următoarele elemente:

- a) are calitate de angajator, ca persoană juridică de drept public;
- b) este o instituție a statului cu importante atribuții privind implementarea statului de drept în România;
- c) discriminarea a avut ca efect solicitarea petentei de a înceta detașarea la instituția reclamată;
- d) directivele Uniunii Europene în domeniu și jurisprudența Curții Europene de Justiție solicită statelor membre Uniunii Europene aplicarea de sancțiuni efective, proporționale și descurajante; România, pentru a fi în conformitate cu

aceste directive, a crescut cuantumul amenzilor aplicabile pentru discriminare la maximul de 100.000 lei pentru discriminările vizează un grup de persoane sau o comunitate prin **O.U.G. nr. 19/2013** care, în motivare, arată că a fost nevoie de modificarea de urgență a **O.G. nr. 137/2000** „având în vedere:

- depășirea datei-limită pentru transpunerea corectă și completă în legislația națională din România a Directivei 2000/43/CE a Consiliului din 29 iunie 2000 de punere în aplicare a principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de rasă sau origine etnică, și a Directivei 2000/78/CE a Consiliului din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă;

- scrisoarea Comisiei Europene de punere în întârziere a autorităților române [nr. C (2012) 3996 final], emisă la 22 iunie 2012 în Cauza 2012/2099, pentru neîndeplinirea obligației de stat membru al Uniunii Europene de transpunere corectă și completă a Directivei 2000/43/CE;

- scrisoarea de răspuns nr. 3.092/LO din 22.08.2012, prin care România s-a angajat să soluționeze aspectele sesizate de Comisia Europeană »până la jumătatea anului 2013«;

- faptul că prin promulgarea la data de 21 martie 2013 a Legii nr. 61/2013 pentru modificarea Ordonanței Guvernului nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, proces legislativ inițiat în anul 2010, a fost asigurată transpunerea corectă a Directivei 2000/43/CE doar în ceea ce privește sarcina probei;

- faptul că parcurgerea unui proces legislativ pentru transpunerea corectă a celorlalte aspecte semnalate de către Comisia Europeană ar însemna o perioadă mare de timp, ceea ce ar duce la depășirea termenului asumat de către autoritățile române în fața Comisiei Europene;

- faptul că orice întârziere a autorităților române în transpunerea Directivei 2000/43/CE poate conduce la posibilitatea elaborării din partea Comisiei Europene a avizului motivat ce poate declanșa faza contencioasă prin sesizarea Curții de Justiție a Uniunii Europene cu o acțiune în constatarea neîndeplinirii obligațiilor de stat membru;

- riscul angajării răspunderii României pentru încălcarea obligațiilor de a transpune Directiva 2000/43/CE și Directiva 2000/78/CE, ce poate avea ca rezultate plata unei sume forfetare, precum și a unor penalități cu titlu cominatoriu”.

O.S. 5.2.15. Amenda contravențională se prescrie conform art. 26 alin. 2<sup>1</sup> a **O.G. nr. 137/2000**, cu modificările ulterioare.

O.S. 5.2.16. Privind prescripția unei amenzi contravenționale în domeniul discriminării are relevanță și soluția dată de Curtea Europeană de Justiție în **Cauza C81/12**, având ca părți Asociația ACCEPT și Consiliul Național pentru

Combaterea Discriminării, în cadrul căreia a patra întrebare supusă soluționării a avut următorul conținut: *„Dacă imposibilitatea aplicării sancțiunii contravenționale cu amenda în cauzele de discriminare după expirarea termenului de prescripție de 6 luni de la data săvârșirii faptei, conform articolului 13 alineatul (1) din OG nr. 2/2001, este contrară articolului 17 din Directiva 2000/78 sub aspectul că sancțiunile în cazurile de discriminare trebuie să fie efective, proporționale și disuasive?”* La această întrebare Curtea Europeană a oferit următorul răspuns: *„articolul 17 din Directiva 2000/78 trebuie interpretat în sensul că se opune unei reglementări naționale în temeiul căreia, în cazul constatării unei discriminări pe motive de orientare sexuală, în sensul acestei directive, nu este posibil să se aplice decât un avertisment, precum cel în discuție în litigiul principal, atunci când o asemenea constatare intervine după expirarea unui termen de prescripție de șase luni de la data săvârșirii faptei dacă, în temeiul aceleiași reglementări, o asemenea discriminare nu este sancționată în condiții de fond și de procedură care conferă sancțiunii un caracter efectiv, proporțional și disuasiv”*.

O.S. 5.3. Privind faptele primului reclamat, B H, procuror șef serviciu, reținem următoarele:

O.S. 5.3.1. Nu se poate constata o faptă de discriminare produsă de reclamat prin mutarea petentei la o altă secție, reținând că petentul nu are atribuții de serviciu în acest sens.

O.S. 5.3.2. Fapta reclamatului de a solicita revocarea din funcția de ofițer de poliție judiciară din cadrul DNA a petentei, invocând ca motiv că petenta a beneficiat de concediu post natal, concedii de odihnă și concedii medicale de îngrijirea copilului poate fi analizată din perspectiva art. 2 alin. 5 al **O.G. nr. 137/2000**, care prevede: *„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.”*

O.S. 5.3.3. Astfel fapta de hărțuire se verifică prin:

- existența unui comportament care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv;
- existența unui criteriu pe care se bazează comportamentul.

O.S. 5.3.4. Constatăm că reclamatul a întocmit **Referatul nr. 966/VI-1/2012**, invocând ca motivare pentru solicitarea revocării petentei din funcția de ofițer de poliție judiciară din cadrul DNA, între altele, faptul că petenta a beneficiat de concedii de creștere a copilului, de odihnă și concedii medicale de îngrijirea copilului, ceea ce reprezintă un comportament ce duce la crearea unui cadru intimidant și ostil pe criteriu de gen (maternitate), fapta reprezentând astfel hărțuire. Sunt valabile cele arătate la pct. 5.2.6. și 5.2.9.

O.S. 5.3.5. Art. 26 alin. 1 al **O.G. nr. 137/2000** (la data comiterii faptei) prevede: *„Contravențiunile prevăzute la art. 2 alin. (5) și (7), art. 5-8, art. 10, art. 11 alin. (1), (3) și (6), art. 12, art. 13 alin. (1), art. 14 și 15 se sancționează cu*

*amendă de la 400 lei la 4.000 lei, dacă discriminarea vizează o persoană fizică, respectiv cu amendă de la 600 lei la 8.000 lei, dacă discriminarea vizează un grup de persoane sau o comunitate.”*

O.S. 5.3.6. Trebuia decisă aplicarea amenzii contravenționale în valoare de 1000 de lei față de B H, pentru hărțuirea petentei, având în vedere următoarele elemente:

a) este angajat în cadrul unei instituții a statului cu importante atribuții privind implementarea statului de drept în România;

b) în urma hărțuirii petenta a fost mutată de la Serviciul Tehnic la Secția de combatere a infracțiunilor conexe infracțiunilor de corupție.

5.3.7. Privind aplicarea amenzii sunt valabile și cele arătate la pct. O.S. 5.2.14 lit. d, O.S. 5.2.15 și O.S. 5.2.16.

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,

## **COLEGIUL DIRECTOR**

### **HOTĂRĂȘTE:**

1. Mutarea petentei de la Serviciul Tehnic la Secția de combatere a infracțiunilor conexe infracțiunilor de corupție nu reprezintă discriminare conform art. 2 alin. 1 și art. 6 lit. b al **O.G. nr. 137/2000** (6 voturi pentru, 2 împotriva ale membrilor Colegiului director prezenți la ședință);

2. **Referatul nr. 966/VI-1/2012**, invocând ca motivare pentru solicitarea revocării petentei din funcția de ofițer de poliție judiciară din cadrul DNA, între altele, faptul că petenta a beneficiat de concedii de creștere a copilului, de odihnă și concedii medicale de îngrijirea copilului nu reprezintă hărțuire conform art. 2 alin. 5 al **O.G. nr. 137/2000** (6 voturi pentru, 2 împotriva ale membrilor Colegiului director prezenți la ședință);

3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

**VI. Modalitatea de plată a amenzii: —**

**VII. Calea de atac și termenul în care se poate exercita**

Prezenta hotărâre poate fi atacată în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii**



**nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

**Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI TEODORA – Membru

CAZACU IOANA LIANA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

PANFILE ANAMARIA – Mebru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

**Data redactării:** 16.10.2013

**Notă:** Hotărârile emise de Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în

termenul legal, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare** și **Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.

Red.: H I (fără opinie majoritară), 10.09.2013

Asztalos C F (opinie majoritară), 15.10.2013