



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 756 din 30.10.2019

Dosar nr.: 758/2019 conexas cu dosar nr. 759/2019

Petiția nr.: 7050/14.11.2018 și nr.7051/14.11.2018

Petente:

.....

Reclamat:

Obiect: discriminare la locul de muncă prin refuzarea prelungirii raporturilor de muncă pe criteriul genului

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul

1.

2.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

3.Agenției de Plăți și Intervenții pentru Agricultură- Centrul Județean de Plăți Botoșani

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

4. Petentele, foste angajate ale APIA - Centrul Botoșani în funcție de consilier grad profesional superior, sesizează faptul că, prin Decizia Directorului Executiv APIA- Centrul Județean Botoșani nr. 277/02.10.2018 și respectiv nr. 279/02.10.2018, angajatorul, parte reclamată în prezentul dosar, le-a aprobat încetarea raporturilor de serviciu, săvârșind astfel o discriminare în raport cu dreptul de muncă acordat bărbaților.

5. De asemenea, petentele solicită și obligarea părții reclamate de a publica în mass-media un rezumat al hotărârii prin care se constată săvârșirea contravenției și luarea oricărei măsuri pentru înlăturarea consecințelor faptei.

III. Procedura de citare

6. În temeiul art. 20, alin.4, din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, prin intermediul adreselor nr. 7050/05.12.2018, 7456/05.12.2018, nr. 211/18.01.2019 și nr.203/17.01.2019, a citat părțile pentru data 14.01.2019 și respectiv 18.02.2019.

7. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentelor

8. Petentele, foste angajate ale APIA - Centrul Botoșani în funcție de consilier grad

profesional superior, gradația 5, sesizează faptul că, prin Decizia Directorului Executiv APIA-Centrul Județean Botoșani nr. 277/02.10.2018 și respectiv nr. 279/02.10.2018, angajatorul care este și partea reclamată le-a aprobat încetarea raporturilor de serviciu, cu toate că acestea au depus la data de 11.07.2018 cererile nr. 6083 și nr. 6095 prin care solicitau prelungirea raporturilor de serviciu pentru o perioadă de 1 an.

9. De asemenea, petentele susțin că au fost încălcate prevederile art. 98, alin.3 din Legea nr. 188/1999 privind statutul funcționarului public, fiind discriminate în raport cu dreptul la muncă acordat bărbaților, solicitând și obligarea părții reclamate de a publica în mass-media a unui rezumat al hotărârii prin care se constată săvârșirea contravenției și luarea oricărei măsuri pentru înlăturarea consecințelor faptei.

10. Ca și justificare a acestui refuz, petentele susțin că partea reclamată a fundamentat-o verbal pe motivul că nu mai sunt resurse financiare, dar, de fapt, acestea susțin că au fost discriminate pe criteriul genului, deoarece pe postul deținut a fost angajat un bărbat.

11. Petentele arată că prin circulara nr. 28041/005.07.2018 venită din partea APIA li s-a comunicat faptul că cererile de prelungire a raporturilor de serviciu se adresează Directorului general al instituției acestea menționând că nu au cunoștință ca solicitările lor de prelungire a raporturilor de serviciu au transmise spre aprobare acestuia

12. În sprijinul susținerilor lor, petentele înțeleg să atașeze înscrisuri, respectiv, copii după CI, copie a prin Deciziilor Directorului Executiv APIA- Centrul Județean Botoșani nr. 277/02.10.2018 și nr. 279/02.10.2018 Decieiei 277/02.10.2018, copia Circularei nr. 28041/005.07.2018, copii ale cereirilor de prelungire nr. 6083/11.07.2018 și 6095/11.07.2018

Susținerile reclamatului

9. Partea reclamată fiind prezentă la termenul de audiere stabilit în data de 14.01.2019 a depus un punct de vedere prin care a motivat refuzul prelungirii raporturilor de serviciu ale petentelor susținând următoarele:

- solicită constatarea faptului că încetarea raportului de serviciu al petentelor nu s-a produs din considerentele invocate de acestea, respectiv pe criteriul genului, ci a avut la bază o cauză de încetare de drept a raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici, respectiv art. 98, alin. 1, lit. d din Legea nr. 188/1999, privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare. În vederea reliefării unor aspecte particulare ale gestiunii resurselor umane în instituțiile publice, partea reclamată consideră necesare și oportune câteva clarificări privind specificul funcției publice și al raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici.

▪ în temeiul art. 2 din Legea nr.188/1999, privind Statutul funcționarilor publici, republicată, cu modificările și completările ulterioare, funcția publică reprezintă ansamblul atribuțiilor și responsabilităților, stabilite în temeiul legii, în scopul realizării prerogativelor de putere publică de către administrația publică centrală, administrația publică locală și autoritățile administrative autonome, iar activitățile desfășurate de funcționarii publici implică exercitarea prerogativelor de putere publică.

▪ funcționarii publici sunt numiți în funcție printr-un act administrativ **unilateral** emis de o autoritate sau instituție publică fiind selectați pe criterii de competență profesională și își desfășoară activitatea în folosul serviciului public. Funcționarul public este subiect al unui **raport de serviciu**, care ia naștere, se execută și încetează în condiții speciale, reglementate prin Legea nr.188/1999. Pe cale de consecință, elementele esențiale referitoare la nașterea, executarea și încetarea raporturilor de serviciu ale unui funcționar public se referă în mod intrinsec la statutul acestuia. Așadar, statutul juridic al funcționarului public se întemeiază pe un regim juridic statutar, reglementat prin lege organică, și care este distinct de regimul juridic contractual, al raporturilor de muncă al celorlalți salariați, întemeiat pe contractul individual de muncă și reglementat prin Legea 53/2003 - Codul muncii.

▪ Legea cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice reglementează modul de gestionare a **sistemului de salarizare, care se asigură** conform art. 3 "**de fiecare ordonator de credite**", aceștia având obligația **stabilirii** salariilor de bază, indemnizațiilor de încadrare/indemnizațiile lunare, sporurilor, și altor drepturi salariale în bani și în natură prevăzute de lege, asigurării promovării personalului în funcții, grade și trepte profesionale și avansării în gradații, în condițiile legii, **astfel încât să se încadreze în sumele aprobate cu această destinație în bugetul propriu.**

▪ Conform art. 4, alin. 2 din actul anterior menționat, "Sumele aprobate, la partea de cheltuieli, sub forma creditelor de angajament și creditelor bugetare, în cadrul cărora se angajează, se ordonancează și se efectuează plăți, **reprezintă limite maxime care nu pot fi depășite.**"

▪ În gestiunea resurselor publice, ordonatorii de credite sunt ținuti de obligația prevăzută la art. 22, alin. 1 din Legea 500/2002, respectiv "Ordonatorii de credite au obligația **de a angaja cheltuieli** în limita creditelor de angajament și de a utiliza creditele bugetare **numai în limita prevederilor** și destinațiilor aprobate, pentru cheltuieli strict legate de activitatea instituțiilor publice respective și cu respectarea dispozițiilor legale."

- cu privire la situația propriu zisă a petentelor se subliniază că în analiza situației privind fluctuația resurselor umane în anul 2018 realizată de conducerea instituției în luna octombrie 2017, s-a constatat că pe parcursul anului 2018 vor fi 7 cazuri de încetare de drept a raportului de serviciu al funcționarilor potrivit prevederilor art. 98, alin. 1, lit d) din Legea 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici (r2) cu modificările și completările ulterioare (la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard și a stagiului minim de cotizare pentru pensionare), printre care și ale petentelor, consilier superior în cadrul Centrului Local Bucecea.

- prevederile art.98, alin.1. lit.d și alin 3 din cadrul Legii nr. 188/1999 modificată și completată prin Legea nr.156/2018 statuează că, menținerea în funcția publică devine **o formă de ocupare a funcțiilor publice**, respectiv un instrument care poate fi folosit pentru o perioadă determinată de timp (maximum 3 ani, cu prelungirea anuală a raportului de serviciu) și care se supune rigorilor bugetare impuse de Legea nr. 153/2017 și reiterate în adresa nr. 182468/08 iunie 2018, prin care Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale reamintește ordonatorilor de credite obligațiile prevăzute la art. 3, alin. 1 și 4 din Legea nr. 153/2017, respectiv gestionarea sistemului de salarizare cu încadrarea în sumele aprobate în bugetul propriu. Astfel, APIA Aparat Central având un comportament responsabil transmite adresele nr. 12656/26.03.2018 și 31374/27.07.2018 către Centrele Județene APIA prin care **stabilește ca solicitările înaintate către Aparat Central pentru ocuparea posturilor vacante și temporar vacante să fie însoțite de calcule financiare și de precizarea că aceasta se face cu încadrarea în bugetul aprobat instituției la capitolul cheltuieli de personal, în caz contrar acestea nefiind promovate de ordonatorul principal de credite, în speță MADR.** De asemenea, în același context, APIA Aparat Central informează Centrele Județene prin adresa 28041/05 iulie 2018 (invocată de reclamantă) că menținerea în funcția publică în condițiile art. 98, alin. 3 și 4 se va realiza cu aprobarea directorului general. Legat de acest aspect, reclamata susține că nu are cunoștință dacă cererea petentelor a fost înaintată directorului general spre aprobare.

- cu privire la susținerea petentelor destul de ambiguă cu privire la modalitatea de aprobare a cererilor lor, partea reclamată susține că directorul general al instituției nu se poate subroga în drepturi persoanei care are competențe de numire în funcție, acesta fiind directorul executiv al Centrului județean Botoșani, care poartă responsabilitatea directă a gestiunii financiare a resurselor. Astfel, văzând insuficiența resurselor financiare la capitolul cheltuieli de personal, condiție sine qua non pentru inițierea oricărui demers, în contextul unei analize fundamentate și dincolo de arbitrariu sau de alte considerente străine unui act de management responsabil (așa cum încearcă reclamanta să inducă) a cererii reclamantei

de menținere în funcția publică deținută încă un an, s-a solicitat ordonatorului secundar de credite prin adresa 14858/28.08.2018 suplimentarea bugetului la titlul 10 "Cheltuieli de personal,, pentru a asigura plata salariilor până la finele anului 2018. Astfel, în condițiile unei prevederi bugetare insuficiente la titlul 10 "cheltuieli de personal", inițierea unui demers de aprobare a menținerii reclamantei în funcție nu s-a putut realiza.

-în virtutea transparenței actului de management și nu a unei obligații impuse instituției, contrar celor precizate în mod tendențios, la data de 03 septembrie 2018 petentele au fost invitate la secretariatul instituției pentru a primi răspunsul la solicitarea de menținere în funcție, citind conținutul adresei 15771/03.09.2018 și adresei nr. 15772/03.09.2018 care faceau referire la prevederea bugetară insuficientă. Una dintre petente a refuzat primirea acesteia sub semnătură, fapt consemnat într-un proces-verbal de către partea reclamată. Înștiințat despre refuz, directorul executiv a dispus transmiterea corepondenței la adresele de domiciliu prin intermediul serviciilor poștale, dat fiind și faptul că una dintre petente a solicitat, în data de 03.09.2018, efectuarea a 7 zile din concediul de odihnă pe anul 2017 începând cu data de 04 septembrie 2018, conform cererii 16152/04.09.2018, pentru această petentă, poșta a returnat adresa în data de 17.09.2018. În data de 20.09.2017 aceasta s-a prezentat pentru ridicarea decizie de încetare a raporturilor de muncă. Cealaltă petenta a primit răspunsul în data de 13.09.2018.

- cu privire la afirmația tendențioasă și lipsită de fundament a petentei privind angajarea unui bărbat în funcția publică de consilier superior la Centrul Local Bucecea, reclamata precizează că și la data prezentei postul ocupat de aceasta până la data de 20 septembrie 2018 este vacant. De altfel, la nivelul instituției, la data de 09 ianuarie 2019, sunt vacante și temporar vacante un număr de 9 posturi, 5 dintre ele fiind vacante urmare încetării de drept a raporturilor de serviciu, în condițiile art. 98, alin. 1, lit. d din Legea nr.188/1999.

- partea reclamată susține în contextul limitărilor bugetare existente, a prefigurării unor acțiuni de management instituțional care să adapteze mai eficient resursa umană disponibilă la particularitățile activității desfășurate, directorul executiv nu a aprobat menținerea în funcția publică a petentelor pentru un an și a dispus întocmirea deciziei de pensionare.

- față de cele prezentate, partea reclamată susține și solicită constatarea faptului că încetarea de drept a raportului de serviciu al petentelor nu a fost arbitrată, determinată de motive puerile, bazate pe o caracteristică sau alta a funcționarului public, ci a fost în completă concordanță cu normele juridice aplicabile statutului funcției publice și cu principiile de administrare a fondurilor publice, în acord cu nevoile instituționale și cu specificul activității desfășurate de instituție. Totodată, conducătorul instituției nu a manifestat niciun comportament neadecvat unui funcționar public de conducere și nu a avut în analiză alte motive decât cele obiective și imparțiale menționate în conținutul prezentei, astfel încât nu se poate reține existența vreunui caz de discriminare pe criterii de sex, așa cum înțelege reclamanta să privească încetarea calității domniei sale de funcționar public.

10. În vederea susținerii celor prezentate, partea reclamată înțelege să se folosească de proba cu înscrisuri, anexând prezentei următoarele: adresa APIA București 12656/26.03.2018, -adresa MADR 182468/08.06.2018, adresa APIA București 31374/27.07.2018, adresa APIA București 28041/05.07.2018, adresa APIA Botoșani 14858/28.08.2018, adresa APIA Botoșani 14857/28.08.2018, adresa APIA Botoșani 15771/03.09.2018, proces-verbal de consemnare a refuzului de a primi adresa de răspuns 15771/03.09.2018, cerere concediu de odihnă16152/04.09.2018, xerocopii retur plic expediat doamnei-3 file, situație posturi vacante și temporar vacante la 09.01.2019, certificat concediu medicalseria CCMAL 0879016/19.12.2018, aferent perioadei 18-21.12.2018, certificat concediu medicalseria CCMAL 0879017/27.12.2018, aferent perioadei 27-28.12.2018, certificat concediu medicalseria CCMAL 2133653/04.01.2019, aferent perioadei 04-17.01.2019.(pentru a demonstra lipsa acestuia de la audieri)

V. Motivele de fapt și de drept

11. **În fapt**, Colegiul director reține spre analiză faptul că petentele, foste angajate ale APIA - Centrul Botoșani angajatorul care este și partea reclamată le-a statuat încetarea raporturilor de serviciu, cu toate că acestea au depus la data de 11.07.2018 cererile nr. 6083 și nr. 6095 prin care solicitau aprobarea prelungirii raporturilor de serviciu pentru o perioadă de 1 an.

12. **În drept**, examinând conținutul petiției, Colegiul director reține că petentele invocă un tratament diferențiat și se compară cu ceilalți angajați ai APIA – Centrul Botoșani.

13. Conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, constituie discriminare *"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 sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice"*.

14. În analiza faptei de discriminare semnalate de petente, Colegiul director are în vedere îndeplinirea cumulativă a elementelor constitutive ale unei fapte de discriminare, respectiv:

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații anologice, manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile) sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;

b) existența unui criteriu de discriminare în conformitate cu prevederile art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000;

c) tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;

d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

15. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Astfel, Colegiul director a analizat dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare. Trebuie avut în vedere faptul că deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul din criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, dar trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în acest articol de lege. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Ori, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al Ordonanței 137/2000, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un

criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat, de reclamant (patent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului)

16. Colegiul director a analizat în ce măsură există criteriul invocat de petente (cel al genului lor), poate fi reținut conform art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată ca cel care a stat la baza tratamentului discriminatoriu. Colegiul director reține, din cuprinsul petiției, că tratamentul diferențiat (invocat de petente) are la bază faptul că nu celor două petente li s-a refuzat prelungirea cu 1 an a raporturilor de muncă, iar în locul lor ar fi fost angajat un bărbat.

17. Colegiul ia act de apărarea părții reclamate în sensul în care APIA – Centrul Județean de Plăți Botoșani se supune rigorilor bugetare impuse de Legea nr. 153/2017. Aceste rigori au fost reiterate în adresa 182468/08.06.2018, prin care Ministerul Agriculturii și Dezvoltării Rurale reamintește ordonatorilor de credite obligațiile prevăzute la art. 3, alin. 1 și 4 din Legea 153/2017, respectiv gestionarea sistemului de salarizare cu încadrarea în sumele aprobate în bugetul propriu. Astfel, APIA Aparat Central având un comportament responsabil transmite adresele nr. 12656/26.03.2018 și 31374/27.07.2018 către Centrele Județene APIA prin care stabilește ca solicitările înaintate către Aparat Central pentru ocuparea posturilor vacante și temporar vacante să fie însoțite de calcule financiare și de precizarea că aceasta se face cu încadrarea în bugetul aprobat instituției la capitolul cheltuieli de personal, în caz contrar acestea nefiind promovate de ordonatorul principal de credite, în speță MADR.

18. Analizând aspectele de mai sus, acțiunea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea, astfel cum este formulată, 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 petentelor, 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.

19. Colegiul director reține că, potrivit înscrisurilor aflate la dosar și a sesizării, astfel cum au fost formulate, nu există o legătură de cauzalitate între criteriul și tratamentul diferențiat invocat de către petent, în această speță nefiind vorba de fapte de discriminare.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Faptele sesizate nu sunt fapte de discriminare potrivit prevederilor art. 2 alin. 1 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, neexistând o legătură de cauzalitate între faptele descrise de petente și criteriul invocat în prezenta cauză.

2. Câte o copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii:

Nu e cazul

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

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

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA - Membru

JURA CRISTIAN - Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA - Membru

Data redactării: 31.10.2019

Motivat și redactat:CJ/PCS

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.