



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

---

### HOTĂRÂREA nr. 769 din 30.10.2019

**Dosar nr.:** 59/2019

**Petiția nr.:** 581/07.02.2019

**Petentă:** . .

**Reclamat:** U.A.T. comuna ..

**Obiect:** discriminare și hărțuire la locul de muncă

#### **I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

##### **1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei**

.

##### **2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate**

U.A.T. .

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

3. Discriminare și hărțuire din partea angajatorului pe criteriile convingerilor și cel al apartenenței sindicale, prin neaprobarea concediilor de odihnă, rechemare din concediu, refuz promovare, mutare în alt birou, modificarea fișei postului în mod repetat

#### **III. Procedura de citare**

3. În temeiul art. 20, alin.4, din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, prin intermediul adreselor nr. 581/15.02.2019 și 695/14.02.2019, a citat părțile pentru data 05.03.2019.

4. Totodată, prin intermediul acelorași adrese, Colegiul director a invocat din oficiu excepția tardivității introducerii petiției pentru faptele petrecute înainte de 07.02.2018.

5. Procedura legal îndeplinită.

#### **IV. Susținerile părților**

##### **Susținerile petentei**

6. Petenta, deținând funcția publică de consilier principal în compartimentul contabilitate, se consideră discriminată de către angajator pe motivul convingerilor și cel al apartenenței sale la un sindicat (din decembrie 2018 aceasta este președintele sindicatului).

7. Aceasta enumeră motivele pentru care se consideră discriminată, începând cu anul 2016, susținând astfel față de excepția tardivității, invocată din oficiu de către Colegiul director, că faptele au o legătură, considerând, astfel, a fi de natură continuă.

8. Petenta arată motivele pentru care se consideră discriminată:

9. I se refuză dreptul la promovare profesională. Toate colegile sale, mai vechi și cele angajate odată cu ea (în decembrie 2015) au fost promovate la îndeplinirea condițiilor legale;

10. Fișa de post i se modifică des, fără acordul petentei, îngrădindu-i-se sarcinile postului pentru care a promovat concursul de angajare. Aceasta exemplifică acest fapt, prin introducerea în fișei postului a activității de ”încasare a taxelor pe teren, din poartă în poartă”

11. I se refuză efectuarea concediului de odihnă solicitat deși are colegi în departament care, conform regulilor, asigură continuitatea desfășurării activității pe perioada efectuării concediilor. Zilele rămase neefectuate din concediul de odihnă trebuie solicitate odată. În situația în care petenta a avut nevoie de zile mai puține, nu i s-au aprobat în situația aceasta fiind singura căreia i se aplică acest tratament discriminatoriu, ceilalți colegi de-ai săi nu s-au confruntat cu aceste restricții din partea reclamatului;

12. Este singura angajată care este rechemată din concediul de odihnă, fără a exista motive întemeiate. Aceasta precizează că nu a mai existat vreodată o situație similară cu a ei;

13. I se refuză participarea la concursuri de formare profesională, deși toate celelalte colegi au participat. De fiecare dată când petenta a solicitat participarea, i se răspundea că nu mai există resurse financiare disponibile;

14. A fost mutată în alte birouri, inclusiv într-o altă clădire, pentru a nu mai avea acces la documente;

15. Contabila este menținută în activitate deși a împlinit vârsta de pensionare iar petenta, deținând pregătire profesională de specialitate, i-a îndeplinit cu succes atribuțiile pe perioada în care aceasta și-a efectuat concediile. Petenta are pregătire de economist și expert contabil;

16. Între petentă și colegile sale există o diferență salarială foarte mare, deși aceasta deține studii superioare;

17. În finalul petiției, aceasta se plânge că primarul, în data 25.02.2019, orele 15-15.50, a parcat mașina instituției la o palmă distanță de a petentei, deși curtea primăriei era goală, șicanând-o, pentru a nu mai putea avea acces la autoturism. Aceasta precizează că acest incident se poate proba, accesând înregistrările video ale camerelor de supraveghere din curtea primăriei.

18. Cele precizate de petentă sunt confirmate printr-o declarație de martor, a unui fost angajat care susține că reclamatul are același tip de tratament pentru a înlătura persoanele care îl incomodează, care insistă să se respecte legea, și că și el a avut parte de același tratament. Acesta confirmă faptul că petenta a fost mutată în diferite birouri și într-o altă clădire, că fișa de post a acesteia a suferit multiple modificări și că din atribuțiile postului de contabilitate a fost modificată în cea aferentă unui casier.

### **Sușinerile reclamatei:**

19. Reclamatul, prin punctul de vedere nr. 1298/15.03.2019, consideră că petiția înaintată Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării este neîntemeiată pentru următoarele considerente:

20. Neaprobarea cererilor de concediu solicitate de petentă a fost ca urmare a faptului că aceasta a avut programat concediul aferent perioadei 27.08.2019-28.09.2018. Reclamatul susține că petenta nu a respectat Planul de concedii și nici nu a făcut cerere de modificare a perioadei de concediu stabilite care să respecte prevederile legale, fapt pentru care cererile primite au fost interpretate ca fiind cereri de învoire. În această perioadă nu a existat nicio dispoziție de rechemare din concediu pentru aceasta.

21.În urma cererii de acordare a unor zile de concediu, petenta în lipsa comunicării răspunsului, la data la care a solicitat începerea concediului nu s-a mai prezentat la serviciu, fiind emisă Dispoziția de rechemare din concediu.

22.În luna decembrie 2018, petenta nu mai înțelege să solicite o aprobare a unei perioade de recuperare a concediului neefectuat ci doar înștiințează că în perioada 10.12.2018 – 31.12.2018 va fi în concediu de odihnă, procedură care nu respectă Regulamentul intern și Codul etic al instituției și nici circuitul documentelor în cadrul instituției. În același punct de vedere, reclamatul precizează că la art. 11 alin (3) din H.G. 250/1992 se stipulează că ”pentru cazurile de întrerupere a concediului, menționate la alin. (1) și (2), salariații au dreptul să efectueze restul zilelor de concediu după ce au încetat situațiile respective sau când aceasta nu este posibilă, la data stabilită dintr-o nouă programare în cadrul aceluiași an calendaristic.”

23.Referitor la modificarea fișei postului, aceasta s-a produs în contextul eficientizării activității instituției și nu pentru afectarea persoanei/ activității petentei. Activitățile de contabilitate, gestiune, stabilire și urmărirea taxelor locale/debite, precum și cea de casierie, sunt efectuate prin cadrul unui singur compartiment denumit ”Contabilitate”. Pe fondul existenței unei activități din ce în ce mai complexe generată de modificări legislative, s-a impus o redistribuire a atribuțiilor în cadrul fișelor de post a funcționarilor publici din cadrul compartimentului, acțiune ce nu a necesitat o modificare a condițiilor de ocupare a postului sau a punctului de lucru și care nu au nicio legătură cu petenta.

24.În cadrul acestei proceduri a fost luată în considerare și necesitatea aplanării divergențelor dintre petentă și colega contabilă, care în mod repetat degenerau în discuții purtate pe un ton ridicat și un vocabular neadecvat. Pentru soluționarea acestei situații și restabilirea activității în bune condiții, reclamatul a hotărât mutarea biroului petentei într-un corp de clădire alăturat, unde se desfășoară activitatea de impozite și taxe locale. Acest fapt nu poate fi discriminare, întrucât în aceleași condiții își desfășoară activitatea compartimentul urbanism și achiziții publice. În notele de concluzii scrise reclamatul aduce clarificări în legătură cu mutarea petentei. Petenta împarte biroul cu o altă colegă din cadrul aceluiași compartiment.

25.Referitor la majorările salariilor de bază acordate membrilor echipelor de implementare a proiectelor finanțate din fonduri europene, acestea se acordă direct proporțional cu timpul lucrat în cadrul acestor proiecte. Petenta nu a înaintat managerului de proiect rapoarte de activitate privind alt timp de lucru față de pontajul întocmit de acesta.

26.Cu privire la sesizările înaintate conducerii de către petentă în care aceasta reclamă anumite nereguli din cadrul activității compartimentului Contabilitate, reclamatul susține că o parte provin din constatările auditorului extern iar cealaltă direct de la petentă, care au fost înaintate Comisiei de disciplină, a cărei președinte este petenta.

27.În notele de concluzii scrise, înregistrate cu nr. 1882/10.04.2019, reclamatul susține că refuzul promovării petentei a fost în concordanță cu procedura de promovare. Procedura de promovare a funcționarului public trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții, condiția vechimii minime în funcția deținută nu este singura.

28.Conform prevederilor H.G. 611/2008 pentru aprobarea normelor privind organizarea și dezvoltarea carierei funcționarilor publici, coroborat cu prevederile art. 38 din O.U.G. nr. 114/2018, ordonatorul de credite poate aproba procedura de examen de promovare în grad a unui funcționar public doar dacă există prevedere bugetară pentru anul respectiv aferent noii funcții pe care urmează să promoveze funcționarul public prin transformarea postului.

Întrucât până la data redactării notelor de concluzii scrise, aprilie 2019, bugetul local a comunei nu a fost aprobat de Consiliul Local din cauza întârzierii promulgării Legii bugetului de stat pentru anul 2019, reclamatul consideră că era nelegal să aprobe demararea procedurii de promovare a petentei prin examen.

29. Față de apărările reclamatului, au fost depuse 3 declarații: una din partea colegei de compartiment a petentei, cea cu care se presupune că a existat conflictul, și două ale unor consilieri locali. Declarațiile consilierilor locali sunt redactate în aceeași manieră. În conținutul acestora, se face referire la contestarea martorului, la aplanarea situației conflictuale din cadrul compartimentului contabilitate, soluționată prin reorganizarea acestuia.

30. Colega petentei cu care a avut conflicte precizează în declarație că este contabilă cu o vechime de specialitate de peste 30 ani. Prin prisma experienței deținute, aceasta s-a oferit să o ajute pe petentă deoarece s-a confruntat cu o serie de deficiențe și greșeli, din pricină că anterior a lucrat în mediul privat, domeniu cu un alt specific.

31. Discuțiile purtate cu petenta nu au fost productive, ducând la situații conflictuale și jigniri, martora s-a adresat reclamatului care, ulterior, a decis reorganizarea compartimentului, fiind modificate fișele de post ale întregului personal din cadrul compartimentului contabilitate și mutarea biroului petentei într-un corp alăturat unde se desfășoară și activitatea de impozite și taxe locale.

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

32. În fapt, Colegiul director urmează să analizeze în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și constituie hărțuire. În fapt, petenta sesizează Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, considerându-și dreptul la muncă îngreunat de către angajatorul său.

33. Petenta susține că deși deținea vechimea necesară promovării profesionale reclamatul i-a refuzat acest drept, toate colegile sale fiind promovate, unele dintre ele fiind angajate la aceeași dată cu petenta. Totodată, aceasta susține că este singura rechemată din concediu, fără un motiv întemeiat, i se refuză participarea la cursurile de formare profesională, a fost mutată într-o altă clădire etc.

34. Pe cale de excepție, în conformitate cu prevederile art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor publicată în M.Of. nr. 348 din 6 mai 2008 potrivit căreia, „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției”, Colegiul urmează să analizeze excepția de tardivitate, invocată de reclamată.

35. În conformitate cu prevederile art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director reține că „(1) Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei”.

36. Corelativ circumstanțierii faptelor de discriminare rațiune tempore, termenul prevăzut în art. 20 alin. 1 este un termen de procedură, reprezentând intervalul de timp înăuntrul căruia trebuie îndeplinit actul de sesizare al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la săvârșirea unor fapte sau acte de discriminare.

37. Din interpretarea acestor prevederi, Colegiul director reține că legiuitorul a instituit un termen legal, circumscris unui interval determinat de timp, în speță, de un an de zile, care

începe să curgă de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință petentul de săvârșirea ei, constituind astfel un termen peremptoriu.

38. În final, Colegiul director urmează să respingă excepția de tardivitate pentru faptele petrecute înainte de 07.02.2018, considerând că faptele sunt continue.

39. În drept, 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".

40. Conform art. 2 alin. 3 din O.G.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, sunt discriminatorii, potrivit prezentei ordonanțe, prevederile, criteriile sau practicile aparent neutre care dezavantajează anumite persoane, pe baza criteriilor prevăzute la alin. (1), față de alte persoane, în afara cazului în care aceste prevederi, criterii sau practici sunt justificate obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop sunt adecvate și necesare.

41. O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții :

42. Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)

43. Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.

44. Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege; tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

45. Colegiul director analizează faptele sesizate și din perspectiva hărțuirii care este reglementată de art. 2 alin 5 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și soluționarea tuturor faptelor de discriminare astfel: "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."

46. Colegiul director a analizat petiția, având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare și de hărțuire, reținând criteriul de discriminare ca fiind cel invocat de petentă, al convingerilor și cel al afilierii la un sindicat.

47. Astfel, Colegiul director a analizat existența un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile raportat la un criteriu de discriminare, petenta raportându-se la colegii săi iar criteriul în baza căruia a fost discriminată fiind cel al convingerilor și cel al

afilierii la un sindicat.

48. Colegiul director, din documentele depuse la dosar, față de îngrădirea dreptului de promovare profesională, reține că petenta a fost singura căreia nu i s-a permis acest lucru, deși celelalte colege ale acesteia au fost promovate, reclamatul motivând că pentru anul 2019 bugetul local nu a fost aprobat. Reclamatul nu a adus explicații de ce aceasta a fost singura care nu a beneficiat de promovare, concursul de promovare putea fi organizat în anul în care colegele acesteia au promovat.

49. Raportat la îngrădirea participării petentei la cursurile de formare profesională, reclamatul nu a adus explicații pentru precizarea situației petentei.

50. Raportat la situația aprobării concediului de odihnă precum și rechemarea acesteia din concediu, reclamatul motivând acest fapt prin dreptul de decizie exclusivă a angajatorului, Colegiul director reține faptul că petentei i s-a îngrădit dreptul de efectuare a concediului de odihnă deși pe durata concediilor colegii petentei asigurau o permanență, în îndeplinirea sarcinilor și atribuțiilor. Totodată, din documentele depuse la dosar reiese faptul că alți doi angajați au beneficiat de concedii fracționate, petenta fiind obligată să solicite minim 15 zile de concediu, doar în perioada planificată. În același timp, Colegiu director reține că petentei nu i s-a răspuns în timp util la solicitarea unor zile de concediu și deoarece în ziua în care începea perioada de concediu solicitată, neprezentându-se la serviciu, petentei i s-a emis decizie de rechemare la serviciu.

51. Colegiul director, din analiza dosarului, constată că reclamatul și față de situația modificării fișei postului și mutarea acesteia în alte biroului, culminând cu mutarea petentei într-o altă clădire, ca rezultat al aplanării unei situații conflictuale într-un departament, nu a probat sau argumentat această măsură ca fiind obiectivă, justificată, sustenabilă iar metodele acesteia adecvate și necesare.

52. Față de susținerile reclamatei, Colegiul director constată că aceasta nu a inversat sarcina probei, în conformitate cu art. 20 alin (6) din O.G. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare: *"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."*

53. Colegiul director, analizând obiectul petiției și înscrisurile depuse la dosar, constată că măsurile luate față de petentă care vizează îngrădirea accesului la muncă în condiții de egalitate precum refuzul față de efectuarea unor zile de concediu sau recuperarea acestora, neaprobarea participării la cursurile de formare profesională, mutarea acesteia, modificarea fișelor de post aferente unui funcționar public cu studii superioare economice în sensul efectuării activității de casierie pe teren, au creat un cadru ostil față de petentă.

54. Mai mult, Colegiul director constată că reclamatul nu a inversat sarcina probei, în sensul arătării că faptele nu reprezintă discriminare, așa cum prevede art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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

**COLEGIUL DIRECTOR  
HOTĂRĂȘTE:**

1. Respingerea excepției tardivității introducerii petiției;
2. Faptele sesizate reprezintă discriminare și hărțuire în conformitate cu art. 2(1) coroborat cu art. 2(5), art. 7 b), art. 7d) și art. 7g) din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare;
3. Sancționarea reclamatului cu 1 000 lei pentru faptele prevăzute de art. 2(5) ,art.7 b), art. 7d) și art. 7g) din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;
4. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților

**VI. Modalitatea de plată a amenzii:** la Directia de Impozite si Taxe a județului Neamț conform Ordonanței nr. 2 din 12 iulie 2001 privind regimul juridic al contravențiilor. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar) în termen de 15 de zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20 alin. 10 al O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

**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**

**DINCĂ ILIE – Membru**

**GHEORGHIU LUMINIȚA - Membru**

**HALLER ISTVÁN – Membru**

**LAZĂR MARIA – Membru**

**POPA CLAUDIA SORINA – Membru**

**SANDU VERONICA TATIANA - Membru**

**Data redactării: 30.10.2019**

**M.L./A.B.**

**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.**