



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 127
din data de 10.02.2016

Dosar nr 17/2015

Petiția nr 67/07.01.2015

Petent:

Reclamat: Școala Gimnazială Academician H. Mihăescu

.....

Obiect: hărțuire psihică și morală prin acțiuni de intimidare.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1 Numele, domiciliul sau reședința petenților

1.1

I.2 Numele, domiciliul sau reședința părții reclamate

2.1 Școala Gimnazială Academician H. Mihăescu, loc. Udești, județ Suceava

2.2.....

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare.

2.1 Petenta susține că este hărțuită psihic și moral de către reprezentantul școlii prin mutarea sediului bibliotecii într-o clădire dezafectată, fără posibilitate de încălzire, prin modificarea programului de lucru fără a fi consultată, prin primirea calificativului de "bine" la evaluarea profesională pentru activitatea desfășurată în anul școlar 2013-2014, ceea ce a determinat reducerea salariului de încadrare. Petenta consideră toate aceste acțiuni ca fiind discriminatorii, realizate cu scopul hărțuirii și intimidării, pentru a elimina postul în cauză.

III. Procedura de citare

3.1 Prin adresa înregistrată cu nr.67.26.01.2015, a fost citat doamnacalitate de petentă, pentru data de 12.02.2015.Procedură legal îndeplinită.

3.2 Prin adresa înregistrată cu nr.496.26.01.2015, a fost citată Școala Gimnazială Academician H. Mihăescu, în calitate de reclamată, prin reprezentant legal, pentru data de 17.03.2015. Procedură legal îndeplinită.

3.3 Prin adresa înregistrată cu nr. 496.26.01.2015, a fost citat domnulîn calitate de reclamat, pentru data de 17.03.2015,.Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

4.1 Petenta este bibliotecar în cadrul școlii reclamate și susține că este hărțuită psihic și moral de către directorul școlii. Acesta i-a mutat sediul bibliotecii într-o clădire dezafectată, fără posibilitate de încălzire și ulterior i s-a modificat programul de lucru unilateral pentru anul școlar 2011-2012, respectiv de la orele 8-16, i s-a modificat la orele 09-17, motivând faptul că este în interesul elevilor, fără să pretindă această modificare și altor cadre didactice auxiliare și fără a i se înmâna un act adițional în acest sens. Petenta mai susține că în data de 24.09.2014 a fost înștiințată de acordarea calificativului "bine" la evaluarea anuală, pentru activitatea desfășurată în anul școlar 2013-2014. Ca urmare a acestui lucru, i s-a redus și salariul de încadrare de la 1462 la 1080 lei. Petenta nu este singura persoană care a obținut calificativul "bine", dar este singura persoană căreia i s-a modificat salariul, în urma evaluării. Astfel, petenta a ajuns la limita minimă a salariului pentru un bibliotecar grad III, având studii Postuniversitare de Profesor Documentarist. Nu i s-a precizat petentei de către conducerea unității o perioadă pentru care i se aplică sancțiunea de diminuare a salariului. O altă nemulțumire a petentei o reprezintă faptul că actul adițional a fost eliberat pe data de 24.09.2014, iar diminuarea salariului se aplică începând cu data de 01.09.2014. Petenta, în obiectul petiției, declară o serie de abuzuri săvârșite de către părțile reclamate, (modificarea orarului de la data de 15.01.2012 și 30.01.2014, sancționarea cu avertisment la data de 15.01.2012, nepunerea în aplicare a deciziilor impuse de către ISJ Suceava, încălcarea dreptului la securitate în muncă, supunere la control intern la nivel de școală, fără a fi însoțită de comisia de management, refuzul solicitării expertizei de specialitate care să constate condițiile vătămătoare de muncă, neaducerea la cunoștința angajaților a Contractului Colectiv de Muncă Unic 59275 din 2.11.2012 la nivel de ramură, precum și a contractului Colectiv de Muncă la nivel de unitate școlară, neacordarea beneficiilor aduse de către modificările și drepturile conferite de Contractul Colectiv de muncă unic nr. 59275 din 2.11.2012 la nivel de ramură, emiterea notelor de serviciu cu sarcini și termene nerealiste, acordarea cu rea credință a calificativului de evaluare pentru anul școlar 2012-2013 de satisfăcător". "Pentru anul școlar 2013-2014, petenta a primit calificativul *bine* și îngrădirea dreptului de a promova profesional. În ceea ce privește comunicarea calificativului acordat, petenta acuză decizia luată ca fiind injustă și pentru sesizarea formulată i s-a impus regula de a da notă informativă în scris la secretariatul școlii cu privire la activitatea metodică sau activități extracuriculare, spre deosebire de restul colegilor care informează direcțiunea școlii verbal, prin telefon, prin e-mail". Petenta consideră că partea reclamată nu dorește să mai existe postul de bibliotecar în școală, având programul diferit față de restul personalului auxiliar".

Susținerile părților reclamate

4.2 Partea reclamată susține că în conformitate cu Codului muncii, programul de lucru este de 8 ore zilnic, de luni până vineri, pentru tot personalul didactic auxiliar. Angajatul unității este obligat să respecte programul de lucru stabilit de către conducerea școlii. Acordarea calificativului anual de „bine” este justificată în opinia reclamatului: "...petenta este foarte slab pregătită profesional, are o atitudine negativă față de locul de muncă, un comportament deviant față de elevi și față de colegi, refuză orice sarcină de serviciu, nu este eficientă la locul de muncă, aduce prejudicii de imagine grave școlii". Reclamatul susține că, pentru aspectele ce țin de obținerea calificativului au fost luați în calcul indicatori de performanță trecuți în *fișa cadru de autoevaluare*, cu privire la stabilirea salariului și a încălcării drepturilor conferite prin Contractul Colectiv de Muncă. Există un proces pe rolul

instanței intentat de către petentă, cu privire la contestarea situației în cauză. Cu privire la faptul că a trasat sarcini și teremene nerealiste, reclamatul susține că sunt termene generale, solicitate tuturor angajaților și care trebuie îndeplinite.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1 Colegiul CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care petentei i s-au încălcat o serie de drepturi la locul de muncă, cu scopul eliminării postului în cauză (bibliotecar).

Relativ la definiția discriminării, astfel cum este reglementată în O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art. 2 alin.1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie 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.

Colegiul director este chemat să analizeze, potrivit obiectului petiției și a documentelor depuse la dosarul cauzei, o serie de acuzații care li se aduc părților reclamate. Acuzațiile aduse, țin de hărțuire psihică și morală, respectiv: “mutarea sediului bibliotecii într-o clădire dezafectată, fără posibilitate de încălzire, ulterior i s-a modificat programul de lucru fără a fi consultată, acordarea calificativului pentru evaluarea anuală de *bine* pentru activitatea desfășurată în anul școlar 2013-2014, ca urmare a acestui lucru, i s-a redus și salariul de încadrare. I s-a impus regula de a da notă informativă în scris la secretariatul școlii cu privire la activitatea metodică sau activități extracuriculare, spre deosebire de restul colegilor care informează direcțiunea școlii verbal, prin telefon, prin e-mail”. Petenta consideră că partea reclamată nu dorește să mai existe postul de bibliotecar în școală, având programul diferit față de restul personalului auxiliar. Pe de altă parte, reclamata arată că în conformitate cu Codului muncii, programul de lucru este de 8 ore zilnic, pentru toți angajații care fac parte din personalul didactic auxiliar. Cu privire la acordarea calificativului anual de *bine* este considerată justificată: “...petenta este foarte slab pregătită profesional, are o atitudine negativă față de locul de muncă, un comportament deviant față de elevi și față de colegi, refuză orice sarcină de serviciu, nu este eficientă la locul de muncă, aduce prejudicii de imagine grave școlii”. “...pentru aspectele ce țin de obținerea calificativului, au fost luați în calcul indicatori de performanță trecuți în *fișa cadru de autoevaluare*. Cu privire la stabilirea salariului și a încălcării drepturilor conferite prin Contractul Colectiv de Muncă, există un proces pe rol în acest sens.

Așadar, Colegiul director este de părere că în prezenta speță, nu sunt prezente indicii de natură a prezuma că un criteriu interzis stipulat de art. 2 alin.1), din O.G nr.137/2000, modificată, a constituit o faptă de discriminare săvârșită de către partea reclamată (lipsă criteriu 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. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art.2 alin.1), din O.G.nr.137/2000, modificată, (lipsă criteriu de discriminare).

2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

3. O copie a hotărârii se va transmite părților

VI. Modalitatea de plată a amenzii:

Nu este cazul

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

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

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință:

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

ISTVAN HALLER – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Întocmit Rodina Olimpiu Consilier, Juridic SACD

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.

Verificat SCSRP