



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 145
din data de 17.02.2016

Dosar nr: 352/2015

Petiția nr: 3906 din data de 05.06.2015

Petentă:

Reclamat:

Obiect: distribuirea sarcinilor de serviciu în mod discriminatoriu față de colegii acesteia

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petentului

1.1.

I.2. Numele, domiciliul sau reședința părții reclamate

2.1.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petenta susține faptul că partea reclamată a avut o atitudine preferențială în distribuirea sarcinilor de serviciu.

2.2. Petenta susține că i-au fost suplimentate abuziv atribuțiile din fișa postului cu sarcini de consilier economic, deși nu se impunea, toate survenite ca tratament advers la introducerea de către petentă a unei acțiuni în justiție prin care a contestat evaluarea profesională din 2014.

III. Procedura de citare

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, republicată, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Petenta a fost citată prin adresa înregistrată cu nr. 3906/12.06.2015, iar prin adresa nr. 4115 din 12.06.2015 a fost citat reclamantul pentru termenul de **30.06.2015**. La audieri petenta a fost prezentă, reclamantul absent

3.3. Procedură legală îndeplinită

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

4.1.1. Petenta sesizează faptul că în anul 2013, s-a schimbat directorul Oficiului de Cadastru și Publicitate Imobiliară Alba (OCPI Alba), motiv pentru care arată că a fost supusă unui tratament diferențiat prin suplimentarea cu atribuții de consilier economic, casier. Petenta, consilier gradul II în cadrul departamentului Resurse Umane susține faptul că actualul director are un comportament abuziv numai cu aceasta pe motiv că era prietenă cu fosta directoare.

4.1.2. Petenta sesizează faptul că a fost evaluată în anul 2014 pentru o parte din anul 2013 cu calificativul satisfăcător, motiv pentru care a contestat în instanță. A arătat că se impune explicarea modalității de notare în procedura de evaluare profesională desfășurată în 2015 pentru anul 2014, evaluare care a condus încă o dată la aplicarea calificativului "*satisfăcător*", pe care din nou a contestat-o.

Petenta susține că până în 2013, când s-au schimbat directorii, a obținut doar calificative de "*foarte bine*" bucurându-se de o reputație profesională bună. Pierderea calităților profesionale într-un interval atât de scurt fiind inexplicabilă cu atât mai mult cu cât departamentul pe care îl coordonează nu a primit niciun fel de amenzi de la ITM sau din partea corpului de control al Agenției ori a controlalelor exercitate de audit.

4.1.3. Petenta arată că a fost singura angajată care a primit acest calificativ, restul salariaților fiind evaluați cu foarte „bine”. Petenta susține că a respectat întotdeauna ordinele legale de serviciu.

În privința deciziei de îndeplinire a atribuțiilor de casier nr.61/07.08.2015, nu a fost de acord deoarece specialitatea petentei nu coincide cu atribuțiile specifice postului de consilier economic/casier, or, în condițiile în care la nivelul instituției există persoană specializată pe acest post, decizia de numire a petentei ca și casier devine una abuzivă și discriminatorie.

În acest context petenta a contestat decizia și a refuzat să îndeplinească atribuții specifice postului de casier.

4.1.4. Prin Decizia 76/08.10.2014 petenta a fost sancționată disciplinar cu avertisment scris. Petenta consideră că a fost sancționată disciplinar pentru faptul că a refuzat să îndeplinească acele atribuții de casier și nicidecum așa cum susține partea reclamată, pentru acte de violență fizică sau verbală în timpul serviciului, nerespectarea ordinelor de serviciu aspecte care sunt neadevărate. Prin decizie i se impută petentei că a săvârșit erori în evidența foilor colective de prezență și a concediilor de odihnă în situația în care alți colegi au făcut erori mai grave, fără a fi sancționați disciplinar.

Petenta consideră această decizie de sancționare disciplinară ca fiind nelegală și neîntemeiată, survenită în contextul general al comportamentului abuziv avut de superiorul ierarhic în raport cu petenta.

4.2.Sușinerile părții reclamate

4.2.1.Prin adresa nr. 4576 din 02.07.2015 reclamata arată următoarele:

-petenta nu face dovada existenței unui criteriu de discriminare, respectiv indică un criteriu după care s-ar fi făcut discriminare.

-prin dispozițiile comunicate petentei de către șeful ierarhic, angajatorul nu a dat dovadă de un comportament irațional, care ar fi putut să lezeze demnitatea salariatei, sarcinile trasate fiind circumscrise în cadrul dreptului angajatorului de organizare a activității în cadrul unității, de stabilire a atribuțiilor fiecărui salariat, exercitarea controlului asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu.

-printre drepturile angajatorului, enumerate în cuprinsul art. 39 alin.2. Codul muncii, se regăsește și dreptul acestuia de a da dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor, precum și prerogativa constatării abaterilor disciplinare și aplicării eventualelor sancțiuni.

-petenta nu a contestat aceste cerințe sub aspectul legalității lor, declarându-se nemulțumită, cu demnitatea lezată și apreciind ca ceva minor neexecutarea unor sarcini de serviciu.

-atitudinea recalcitrantă a petentei față de sarcinile trasate pe linie ierarhică rezultă chiar din cuprinsul plângerii. Or, salariatul nu are dreptul de a cenzura hotărârile conducerii, având obligația de a respecta disciplina muncii, prevederile din regulamentul intern și din contractul individual de muncă, și de a îndeplini sarcinile de serviciu, putând refuza doar executarea unor ordine vădit nelegale.

În ceea ce privește faptul că angajatorul ar urma să facă noi angajări în cadrul instituției sunt nefondate, câtă vreme aspectele invocate sunt obligații/drepturi legale în sarcina oricărui angajator, iar în cauză nu s-au produs dovezi privind încălcarea acestora. În lipsa concretizării drepturilor afirmativ încălcate, ocrotite de legislația muncii, nu se poate dispune restabilirea situației anterioare hărțuirii morale pretinse.

4.2.2 În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu angajații contractuali au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor autorității sau instituției publice în care își desfășoară activitatea. Mai mult, în activitatea lor angajații contractuali au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale. În exprimarea opiniilor, personalul contractual trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea de conflicte datorită schimbului de păreri.

În acest sens instanța a pronunțat Hotărârea nr. 549/2015 prin care respinge contestația raportului de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru anul 2013 întocmit de șeful raportului de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru anul 2013, întocmit de șeful ierarhic superior petentei, care face obiectul dosarului nr. 2538/107/2014, sentința civilă pe care a atacat-o cu recurs.

Decizia nr. 61/2014 privind desemnarea petentei, consilier în cadrul compartimentului resurse umane și relații cu publicul-OCPI Alba, să preia atribuțiile de casier, emisă de directorul OCPI Alba, face obiectul dosarului 4606/107/2014 în care Tribunalul Alba a emis pe fond Hotărârea nr. 337/2015 prin care se respinge contestația, petenta a formulat recurs.

De asemenea, Dosarul nr. 1365/107/2015, care se regăsește pe rolul Tribunalului Alba și are ca obiect contestația formulată de petentă împotriva raportului de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru anul 2014, petenta a contestat raportul de evaluare a performanțelor profesionale individuale pentru anul 2014, cu precizarea că și în acest caz instanța este competentă să se pronunțe cu privire la conflictul de muncă dintre angajat și angajator.

Conform sesizării comisiei de disciplină, înregistrată cu nr. 8687/2014, petenta a fost sancționată cu avertisment conform Deciziei nr.76/2014, din mai multe motive. Petenta avea posibilitatea să conteste în termen de 30 de zile dar nu a făcut acest lucru.

Lipsa de responsabilitate și profesionalism, respectiv superficialitatea cu care își îndeplinește sarcinile de serviciu, care concretizează în multitudinea de greșeli care au dus la discreditarea instituției și la afectarea în mod direct a salariaților din cadrul OCPI Alba au provocat mai multe disensiuni la nivelul instituției. Subliniază faptul că au fost obligați să găsească o soluție la nenumărate probleme create de activitatea defectuoasă desfășurată de petentă și pentru a nu se mai perpetua această situație necorespunzătoare/vicioasă, conducerea a hotărât ca un alt salariat al instituției să verifice înscrisurile întocmite de petentă.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Luând act de plângere, astfel cum este formulată, precum și de excepția invocată, Colegiul urmează a analiza excepția necompetenței Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, excepție invocată de către partea reclamată cu privire la evaluarea performanțelor profesionale, față de decizia de sancționare disciplinară cu avertisment scris, Colegiul director urmează a admite excepția necompetenței materiale invocată de către partea reclamată, în sensul că aceste aspecte intră în competența instanței de judecată. Mai mult, petenta avea posibilitatea de a contesta decizia angajatorului prin care o înlătura din componența comisiei de organizare a concursului la ITM, iar decizia de sancționare disciplinară în termen de 30 de zile potrivit legislației în vigoare.

De asemenea, acordarea calificativului s-a făcut în baza unei analize a activității profesionale a petentei și nicidecum bazându-se pe un criteriu distinct așa cum și distribuirea sarcinilor de serviciu în mod discriminatoriu față de colegii acesteia nu a avut la bază un criteriu potrivit O.G. nr.137/2000 republicată.

5.2. Colegiul director analizează dacă obiectul petiției întrunește elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, sub aspectul scopului sau efectului creat, ce a dat naștere ori nu, unei circumstanțe concretizate în restricție, excludere, deosebire sau preferință și care poate să îmbrace forma unui tratament diferit, indus între persoane care se află în situații analoage sau comparabile, din cauza unor criterii determinate și care are ca scop sau ca 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. În măsura în care se reține întrunirea elementelor constitutive ale art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională potrivit O.G. nr. 137/2000, republicată.

5.3. Potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, cu modificările și completările ulterioare, prin **discriminare** se înțelege acel **tratament diferențiat** ce are la bază un **criteriu**, dintre cele prevăzute în lege, și care are drept scop sau efect un tratament injust raportat la o speță dată. 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, boala 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 in orice alte domenii ale vieții publice,*„.

5.4. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) *existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;*

b) existența unui **criteriu** de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;

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

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.

5.5. Colegiul director constată faptul că, în speță, raportat la aspectele sesizate de petentă respectiv, distribuirea sarcinilor de serviciu, precum și față de decizia angajatorului de a înlătura petenta din componența comisiei de organizare a concursului pentru ocuparea posturilor din cadrul OCPI Alba, **nu se poate reține existența vreunui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare.** După cum reiese din probatoriul depus de către partea reclamată, printre drepturile angajatorului, enumerate în cuprinsul art. 39 alin.2 din Codul muncii se regăsește și dreptul acestuia de a da dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor, precum și prerogativa constatării abaterilor disciplinare și aplicării eventualelor sancțiuni. Petenta nu a contestat aceste cerințe sub aspectul legalității lor, declarându-se nemulțumită, cu demnitatea lezată și apreciind ca ceva minor neexecutarea unor sarcini de serviciu.

În ceea ce privește climatul la locul de muncă, în sensul că angajatorul intenționează să încadreze o altă persoană pe postul petentei, Colegiul director este de opinie că așa cum reiese din susținerile reclamatului aceste aspecte nu

au fost concretizate la momentul înaintării petiției la CNCD, fiind doar presupuneri ale petentei.

5.6. În concluzie, Colegiul director constată faptul că, în speță, nu sunt îndeplinite, în mod cumulativ, elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, în sensul că petenta *nu justifică un criteriu* în baza căruia ar fi fost discriminată.

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. Admiterea excepției de necompetență materială invocată de către reclamant (sancționarea cu avertisment, evaluarea petentei, precum și înlăturarea din componența comisiei de organizarea concursului pentru ocuparea posturilor în cadrul instituției);

2. În privința suplimentării sarcinilor ***nu se poate reține existența vreunui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările;***

3. Clasarea dosarului;

4. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

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, 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

BERTZI THEODORA – membru

DINCĂ ILIE – membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – membru

HALLER ISTVAN – membru

JURA CRISTIAN – membru

LAZĂR MARIA – membru

POPA CLAUDIA SORINA – membru

Redactat și motivat de F.V.,P.C.S.

Data: 17.03.2016

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