



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 527
din 05.09.2019

Dosar nr.: 801/2018

Petiția nr.: 7546/11.12.2018

Petent: ..

Reclamat: Municipiul Timișoara

Obiect: discriminarea petentei la locul de muncă

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1. ..

Numele și sediul reclamatului

2. Municipiul Timișoara, reprezentat prin primar în funcție . . , instituție cu sediul în Timișoara, Bd. C. D. Loga, nr. 1, Județul Timiș.

3. ., Șef Serviciu Relaționare Directă cu Cetățenii din cadrul Primăriei Municipiului Timișoara, instituție cu sediul în Timișoara, Bd. C. D. Loga, nr. 1, Județul Timiș.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

4. Petenta este angajată în cadrul Serviciului Relaționare Directă cu Cetățenii și reclamă modul în care este tratată de către șeful său direct, cea de a doua parte reclamată, aceasta având o atitudine ostilă. Petenta este și avertizor public formulând petiții privind încălcarea legislației și prejudicierea bugetului local.

III. Citarea părților

5. În temeiul art. 20, alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicat (în continuare O.G. nr. 137/2000), s-a îndeplinit procedura de citare.

6. Părțile au fost citate pentru data de 05.02.2019, la sediul Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (în continuare C.N.C.D.), părțile fiind absente.

7. Prima parte reclamată a solicitat un nou termen în vederea formulării apărărilor. A fost acordat termen pentru data de 18.03.2019. Părțile au fost absente.

8. Părțile reclamate au formulat puncte de vedere comunicate petentei. Atât petenta cât și părțile reclamate au formulat concluzii scrise.

9. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

10. Petenta solicită constatarea săvârșirii unei fapte de discriminare de către cea de a doua reclamata, faptă săvârșită în formă continuată, din anul 2017 până la momentul formulării petiției.
11. De asemea petenta arată că partea reclamată a ocupat postul de conducere cu nerespectarea prevederilor legale, aspect de natură a încălca dreptul persoanelor de a ocupa o funcție publică ceea ce ar constitui o discriminare.
12. Încă din data de 21.06.2017 petenta a informat conducerea că a fost singura persoană din serviciul respectiv care nu are dulap ori sertare în care să își depoziteze documentele și că programul său este 8-16 în fiecare zi, spre deosebire de celelalte colege. Întrucât a fost acuzată că nu stă la birou a solicitat montarea unei camere de supraveghere.
13. Raportul de evaluare semnat de către cea de a doua reclamată ar fi fost întocmit cu încălcarea principiului legalității și imparțialității. De altfel acesta a fost anulat de către instanță. Cu această ocazie cazul său a ajuns în atenția presei, fiind publicate pasaje din întâmpinarea formulată de către seful său direct, respectiv faptul că părăsea locul de muncă. Dacă lucrurile ar fi stat așa petenta este convinsă că ar fi fost convocată comisia de disciplină și s-ar fi luat măsurile legale. De aici ar rezulta conduita ostilă a celei de-a doua reclamate.
14. Tot în întâmpinare partea reclamată ar fi consemnat că petenta confundă pauza de masă cu plimbările în afara instituției. Petenta arată că nu există pauză de masă, microclimatul nu este corespunzător și nu s-a ținut cont de faptul că lucrează 8 ore la calculator, aspect de natură a dăuna sănătății oculare.
15. Până în anul 2017 nu a fost persecutată de niciunul dintre șefii săi. Singura care face acest lucru este partea reclamată care a ocupat postul fără concurs.
16. Petenta a dresat petiții Instituției Primarului în calitate de avertizor public și a făcut propuneri pentru eficientizarea activității. Demersurile sale ar fi condus la restricționarea accesului la internet și la programul legislativ pentru întreg serviciul în care își desfășoară activitatea și din data de 28.11.2018 doar petentei i-a fost restricționat accesul la programul Lotus.
17. Petenta susține că este discriminată și hărțuită de șeful direct. Prin concluziile scrise formulate petenta artă că petiția este îndreptată doar împotriva celei de-a doua reclamate. De altfel punctul de vedere formulat de către instituție nu este semnat de către primar și nici nu justifică de ce petenta este singurul angajat care are program de la ora 8 la ora 16, fără pauză de masă. Articolul nr. 136 din Codul muncii, invocat de către instituție nu ar fi aplicabil funcționarilor publici.
18. Cea de a doua parte reclamată ar face afirmații nedovedite la adresa petentei. De altfel și afirmațiile potrivit cărora a fost mutată de la serviciul de termoficare întrucât nu ar avea competențele necesare sunt de natură denigratoare. Petenta arată că mutarea sa a avut la bază plângerile sale penale cu privire la activitatea S.C. Colterm S.A. iar prin această mutare nu mai avea acces la datele societății respective.
19. Petenta arată că are 18 ani vechime în inginerie chimică și 12 ani în administrația publică câștigând de altfel procesele intentate prin care reclama modul în care s-a procedat la evaluarea sa. Petenta face referire la o serie de articole din publicații on line.
20. Prin notele scrise solicită să se constate și să fie sancționate faptele săvârșite de către primarul Municipiului Timișoara precum și de către cea de a doua reclamată.

Punctele de vedere formulate de către părțile reclamate

Punctul de vedere formulat de către Municipiul Timișoara

21. Prin punctul de vedere formulat se arată că petenta a făcut o serie de plângeri și sesizări atât în cadrul instituției cât și la alte instanțe, parchet și instanțe de judecată.

22. Cu privire la petiția formulată către Consiliu se arată că cererea petentei de a primi dulap și sertare a făcut obiectul unei petiții din iunie 2017, chestiune care a fost tranșată în cadrul Serviciului în care își desfășoară activitatea. În cadrul instituției mobilierul este de culori diferite întrucât achiziționarea acestuia s-a făcut la date diferite. Volumul dulapului fiecărui salariat este în funcție de natura muncii și volumul actelor care necesită păstrarea.

23. Programul de lucru se desfășoară în ture, în funcție de graficul și nevoile instituției, unii dintre angajați lucrând până la ora 14, alții până la 16.30/18.00, încât să fie acoperite toate compartimentele. Referitor la solicitarea petentei privind montarea unei camere de supraveghere se apreciază că montarea unei astfel de camere ar constitui o faptă de discriminare.

24. Raportul de evaluare a activității petentei a format obiectul unui dosar aflat pe rolul instanțelor de judecată făcând parte din lista proceselor intentate de către petentă. Mediatizarea cazului și preluarea de către presă a unor pasaje nu constituie faptă de discriminare.

25. Acordarea unei pauze de masă, asigurarea unui microclimat corespunzător și stabilirea aceluiași program de lucru ca a celorlalte colege și punerea la dispoziție a fișelor de identitate a factorilor de risc, acești itemi au făcut obiectul unui alt dosar din instanță cererea petentei fiind respinsă.

26. Cu privire la nevoia petentei de a purta ochelari, riscul de apariție a unui suprasolicitări mentale, capacitatea petentei de a înlocui alți colegi, modalitatea în care șefa petentei ocupă postul de șef serviciu, propunerile făcute pentru îmbunătățirea activității instituției, restricționarea accesului la mediul virtual și alte asemenea aspecte vor fi avute în vedere precizările făcute de către cea de a doua reclamată.

27. Se concluzionează că în prezenta speță nu sunt întrunite condițiile pentru existența unei fapte de discriminare, solicitându-se respingerea petiției ca fiind netemeinică și nelegală.

28. Prin concluziile scrise formulate se arată că motivele expuse de către petentă nu se încadrează în situațiile enumerate în art. 2 din OG 137/2000, neputând a fi considerate fapte de discriminare.

Punctul de vedere formulat de către ..

29. Prin punctul de vedere formulat, partea reclamată solicită respingerea sesizării. Petenta a ajuns în serviciul în care își desfășoară activitatea în luna mai 2017, anterior petenta lucrând la Compartimentul Termoficare/Energetic, într-o locație secundară. Înaintea ei a fost transferat în serviciul condus de către partea reclamată și un alt coleg, ulterior fiind redistribuiți și alți funcționari.

30. În actualul serviciu petenta nu mai desfășoară activitate de teren, nu mai are telefon de serviciu, fiind în prezența șefilor și a petenților. Partea reclamată lucrează în aceeași încăpere cu petenta și ceilalți angajați ai serviciului. Referitor la ocuparea postului fără concurs, partea reclamată a fost numită prin dispoziția primarului nefiindu-i încălcat petentei niciun drept.

31. Referitor la mobilier, se arată că că mobilierul este albastru și negru. Ultimul birou albastru a fost repartizat colegului transferat înaintea petentei. Petentei i s-a atribuit un birou maro și scaun ergonomic negru însă aceasta nu ar putea constitui o discriminare. Calculatorul a fost adus de la fostul loc de muncă, partea reclamată punându-i la dispoziție propria imprimantă. A sugerat să i se aducă și dulapul de la fostul loc de muncă însă petenta a refuzat întrucât era prea mare. Ulterior s-a degajat o casetieră cu sertare care i-a fost pusă la dispoziție. Actele sunt ținute sub capsator în loc să fie securizate în dulap (dulap dublu cu trei rafturi).

32. Având în vedere că petenta era nou venită s-a decis să lucreze de la 8 la 16 încât să nu fie niciodată singură, neasistată. La fel s-a procedat și cu altă funcționară .. care nu era începătoare, lucru omis de către petentă.
33. Petenta înregistrează în sistem electronic publicații de vânzare fiind necesar sa se afle la birou pentru a înregistra de îndată aceste publicații. Acestea se trimit în format electronic direcției fiscale pentru ca datornicii să fie verificați și dacă e cazul, primăria să acționeze cu celeritate pentru a se înscrie în masa credală. Înlocuitorii petentei la ghișeu 15 sunt chiar partea reclamată și .. Inițial a fost și altă colegă detașată la evidență persoane. Chiar și așa au existat petenți consiliați eronat de către petentă și îndrumați greșit.
34. Referitor la imprimantă care ar fi veche și nu funcționează tot timpul, aceste susțineri sunt neadevărate, imprimanta funcționând și în prezent însă petenta nu știa să o seteze deși fusese instruită în mai multe rânduri.
35. Referitor la susținerile petentei potrivit cărora ar fi fost mutată în actualul serviciu pentru că a sesizat parchetul și alte instituții, acestea sunt nefondate, fiind angajați care au continuitate mare în cadrul acestui serviciu.
36. Petenta s-a autodeclarat avertizor public însă nu a folosit, conform procedurii interne, formularul atestat pentru a denunța vreo faptă. Referitor la afirmația că ar fi singurul funcționar care a sesizat DNA și încălcări ale legislației, ar mai putea fi și alți funcționari care să fi reclamat astfel de aspecte iar din cercetări nu a reieșit nimic în neregulă.
37. Referitor la faptul că ar fi fost cercetată abuziv de către comisia de disciplină, aceasta a venit ca urmare a sesizării administratorului blocului în care locuiește, fiind folosite acte privind gradul de handicap.
38. Referitor la restricționarea programului Lotus se arată că acesta nu îi este necesar în desfășurarea activității, nivel de acces avut și de către colegii săi, în funcție de atribuțiile fiecăruia.
39. Condițiile de muncă și de igienă sunt respectate, dovadă fiind și concluziile controalelor de la ITM și DSP solicitate de către petentă. Există climatizare, ferestre și o încăpere în care se poate mânca (dotată cu frigider, microunde, cafetiere, masă, scaune). Referitor la faptul că i s-ar fi încălcat dreptul la libera alegere a ocupației, transferul acesteia s-a făcut întrucât era nevoie de personal, neafectându-i prestigiul, salariul ori programul de lucru. Calificativul bine a fost acordat la evaluare profesionala din anul 2017 fiind atacat în instanță. Hotărârea instanței anulat raportul de evaluare însă nu s-a dispus reevaluarea sau acordarea calificativului foarte bine.
40. Partea reclamată arată că nu a cunoscut-o pe petentă anterior mutării sale în serviciu. Petenta i-a spus că nu mănâncă la serviciu și nu a dat semne că ar deranja-o ceva. Partea reclamată a fost mulțumită că s-a integrat atât de bine până au început diferite sesizări.
41. Petenta, asemenea tuturor colegiilor lucrează cu publicul fiind necesar să anunțe de fiecare dată când părăsește biroul. Petenta omite să anunțe acest lucru colegii săi observând că biroul este gol. Petenta dorește reglementarea unei pauze de masă însă aceasta ar conduce la prelungirea programului cu o ora. De altfel este singura persoana care dorește așa ceva. Partea reclamată a solicitat ca petenta să fie amendată pentru abuz de drept în urma repetatelor sesizări și plângeri neîntemeiate. La motivarea setinței petenta a venit la partea reclamată și i-a spus "te-am înfrânt!". Partea reclamată a rămas uimită aceasta venind la birou pentru a-și îndeplini atribuțiile de serviciu.
42. În urma virusării a două calculatoare s-a decis suspendarea internetului pe stațiile virtuale ale camerei 12. Există doar 3 calculatoare cu acces nelimitat la internet, nelegate la rețeaua Zero Client.
43. Printr-o nota internă s-a solicitat angajaților să trimită un raport de activitate zilnic. Petenta a compus un text pe care îl trimite odată pe săptămână.

44. Prin concluziile scrise formulate partea reclamată arată că au existat și alți colegi ai petentei cu același program de lucru, respectiv de la ora 8 la 16. Referitor la programul de masă, petenta este singura nemulțumită dintre cei 567 de angajați ai instituției. Referitor la raportul de evaluare, petenta nu a avut câștig de cauză pe fondul cererii ci pe cale de excepție, fiind invocată excepția de neconstituționalitate. Se arată că nu a existat un tratament diferențiat, petenta nefăcând niciun efort în vederea integrării. Se solicită respingerea petiției

V. Motivele de fapt și de drept

45. Colegiul director reține faptul că petenta se consideră discriminată la locul de muncă, de către șeful direct, având în vedere calitatea sa de avertizor public.

46. Colegiul urmează a analiza excepția necompetenței materiale a Consiliului asupra petitelui privind acordarea de despăgubiri, invocată din oficiu, în temeiul prevederilor art. 28 din Ordinul nr. 144/11.04.2008, privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor la C.N.C.D., publicat în Monitorul Oficial nr. 348 din 6 mai 2008. În acest sens, *“persoana care se consideră discriminată poate formula, în fața instanței de judecată, o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului”* în conformitate cu art. 27 alin 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Așadar restabilirea situației anterioare și acordarea de despăgubiri revin în exclusivitate instanței de judecată.

47. Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să intre sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

48. 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”.

49. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de către petentă se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele 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 aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

50. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 *deosebirea, excluderea, restricția sau preferința* trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă 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.

51. În speță, petenta arată faptul că este discriminată și hărțuită la locul de muncă, fiind invocată calitatea sa de avertizor public.

52. Art. 2 alin. (1) din O.G. nr. 137/2000 nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare, deoarece criteriile *expressis verbis* enumerate de lege sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu” ceea ce, practic, oferă posibilitatea reținerii și a altor criterii nespecificate de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare. Condiția criteriului ca mobil determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca element care este concretizat, materializat, care constituie cauza actului sau faptei de discriminare, și care, în situația inexistenței sau, după caz, a îndeplinirii condiției criteriului, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată hotărâtor de existența unui criteriu, ceea ce presupune o relație de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul invocat în situația persoanei care se considera discriminată.

53. Astfel, Colegiul director urmează a analiza existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și faptele reclamate prin petiție. Din analiza actelor aflate la dosar și a susținerilor părților a reieșit faptul că există și alți colegi care au avut același program cu al petentei. Referitor la inexistența pauzei de masă, măsura este aplicabilă tuturor angajaților instituției, niciunul dintre angajați neachiesând la cererea petentei; o eventuala stabilire a unei pauze de masă ar fi fost de natură a conduce la prelungirea programului de muncă. În privința condițiilor de muncă, părțile reclamate au depus probatoriu care atesta faptul că angajații direcției au aceleași condiții de muncă iar accesul la internet a fost restricționat și altor colegi pentru a preveni o eventuală virusare a rețelei.

54. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unui criteriu de discriminare precum și existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată.

55. Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținută o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de către petentă (între sesizările formulate de către petentă către instituții ale statului - instanță, Agenția Națională a Funcționarilor publici, Parchet etc.) și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

56. Raportul de cauzalitate între fapta imputată și criteriul invocat nu poate fi reținut, în sensul art. 2 alin.1, art. 2 alin. 3 sau art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Or, astfel cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție „O.G. nr. 137/2000 analizează fapte de discriminare care prin criteriile mai sus anunțate (n.n. art. 2 alin.1) se diferențiază de fapte

care sunt de natură să producă aceleași consecințe, dar intră sub incidența altor acte normative” (A se vedea Decizia nr. 1530 din 19 martie 2009, Înalta Curte de Casație și Justiție).

57. Potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, una dintre condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie este existența unui criteriu de discriminare precum și existența unei legături de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată.

Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținută o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de către petentă și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării și dispunerii de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admiterea excepției de necompetență a C.N.C.D. cu privire la repunerea în situația anterioară discriminării și acordarea de daune;

2. Cu privire la fondul petiției, faptele prezentate nu reprezintă fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr.137/2000 (lipsă legătură de cauzalitate între criteriul invocat și fapta reclamată) privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;

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, 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

LAZĂR MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA – Membru

Motivată/redactată – T.S./R.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.