



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTARAREA NR. 988 din 18.12.2019

Dosar nr.:333/2017

Petiția nr.: 3509/29.06.2017

Petentă:

Reclamată: ...

Obiect: discriminare directă și indirectă, hărțuire, victimizare la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei

1.....

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părții reclamate

2..... în cadrul Direcției Generale Regionale a Finanțelor Publice Craiova

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

Hărțuire, discriminare directă și indirectă, victimizare la locul de muncă

III. Procedura de citare

4. 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. 6249/21.10.2019, a citat părțile pentru data 01.11.2019.

5.Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

6. Petenta sesizează Consiliul cu privire la discriminarea directă și indirectă, hărțuirea și victimizarea sa la locul de muncă.

7 Petenta dezvoltă în cuprinsul sesizării sale următoarele aspecte:

- pe data de 24.10.2016 a formulat către Directorul General al D.G.R.F.P Craiova – ... o sesizare împotriva reclamatei, menționând faptul că aceasta încearcă, prin orice mijloace, să îi influențeze declarațiile privind procedura judiciară, prin constrângere și prin alte fapte cu efect vădit intimidant. Prin adresa nr.CRR-DGR 7270/25.10.2016 Directorul General al D.G.R.F.P Craiova – P.S.M. i-a comunicat faptul că sesizarea petentei a fost transmisă către Corpul de Control al Ministrului Finanțelor la sediul DGRFP Craiova spre competență soluționare. Începând cu data de 25.10.2017 Corpul de Control al Ministrului Finanțelor efectuează verificări privind activitatea reclamatei în exercitarea funcției publice. În perioada 14.02.2017-15.02.2017 Corpul de Control al Ministrului Finanțelor a efectuat verificări la sediul D.G.R.F.P Craiova, solicitând înscrisuri, efectuând audieri, etc.. Petenta subliniază

faptul că cercetarea efectuată de Corpul de Control al Ministrului Finanțelor continuă și la data formulării prezentei petiții, fiind solicitate sistematic înscrisuri suplimentare de către organul de control.

- În permanență, reclamata și-a manifestat disprețul pentru calificarea sa profesională (petenta are studii doctorale și desfășoară activități în mediul academic), astfel încât reclamata are de fiecare dată grija să îi sublinieze faptul că ceilalți colegi din cadrul Serviciului I.V.T.L. îi sunt superiori deoarece au copii, iar ea nu are. Spre exemplu, înaintea susținerii publice a tezei doctorale, trezoreria șefa ... a chemat-o în biroul personal și i-a comunicat că o va detașa la vamă, în Calafat (distanța de 90 km față de localitatea de domiciliu) pentru 30 zile (sarcini adiacente care au existat la un moment dat).

- Un interes major al reclamatei este ca echipele de verificare din cadrul Serviciului I.V.T.L. să nu constate deficiențe la Trezoreria Craiova în special și la nivelul județului, în general. Astfel, majoritatea verificărilor sunt pur formale, deficiențele constatate sunt insignifiante sau lipsesc cu desăvârșire.

- Relația petentei cu reclamata în ceea ce privește atribuțiile de serviciu se bazează pe respectarea cadrului legal deoarece petenta susține că încearcă să facă față tuturor presiunilor exercitate direct sau indirect, comportându-se calm și rece.

- Apogeul acțiunilor reclamatei de hărțuire a fost atins pe data de 19.06.2017, chiar de ziua de naștere a petentei, reclamata solicitând întregului colectiv al Serviciului I.V.T.L. din care face parte din anul 2008 - de la angajare - să o urmeze în biroul Directorului General al D.G.R.F.P Craiova unde a solicitat mutarea petentei din structura unde își desfășoară activitatea. Deoarece Directorul General al D.G.R.F.P Craiova nu a dat curs solicitării sale, reclamata, fără nicio bază legală, prin aceleași persoane aservite din cadrul Serviciului I.V.T.L., a determinat întregul colectiv al Serviciului I.V.T.L. să semneze Referatul nr.CRR REG 22693/20.06.2017 prin care i se aduc acuzații denigratoare care constau în fapt în copierea ad litteram de pe internet a diverselor caracteristici ale sociopatiei.

- În drept, petenta consideră că faptele reclamatei încalcă prevederile O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu toate modificările și completările ulterioare. Totodată, petenta menționează faptul că acțiunile denigratoare repetate îndreptate împotriva sa și care s-au desfășurat pe o perioadă îndelungată de timp, fără niciun argument moral sau legal reprezintă o formă concretă de manifestare a mobbing - ului. În susținerea sa, petenta relatează că mobbing-ul reprezintă un fenomen specific de discriminare și hărțuire la locul de muncă care se referă la agresiunea, persecuția, denigrarea sau violența psihologică perpetuată de angajator sau de colegi față de un alt angajat, cu scopul de a-l îndepărta și pentru a îl împiedica să-și mai exercite sarcinile de serviciu în condițiile în care concedierea/datașarea/sanționarea acestuia nu este posibilă din punct de vedere al profesionalismului și competenței celui în cauză și se manifesta prin:

- acțiuni destinate îngrădirii posibilității de exprimare a victimei;
- acțiuni ce vizează izolarea victimei;
- acțiuni de desconsiderare a victimei în fața colegilor;
- acțiuni de discreditare profesională a victimei;
- acțiuni vizând compromiterea sănătății victimei.

8. Prin adresa nr. 3954/31.07.2018, petenta a completat petiția cu alte fapte de verificare și control care sunt, în opinia sa, hărțuitoare și discriminatorii. Aceste fapte s-au petrecut în data de 28.06.2017 când reclamata emite adresa nr. CRR TRZ 11784/28.06.2017 (anexată) prin care face diverse afirmații cu privire la verificarea desfășurată de petentă la Trezoreria Calafat în perioada 12.06.2017-15.06.2017. Totodată, petenta mai arată faptul că majoritatea afirmațiilor reclamatei referitoare la această acțiune nu sunt susținute.

9. Petenta depune la CNCD întâmpinare înregistrată sub nr. 6494/30.10.2019 în cuprinsul căreia motivează absența sa la termenul de audieri din data de 01.11.2019 ca umare a faptului că partea reclamata îi este, încă, șefă directă și aceasta îi aprobă sau nu cererile de concediu. În cuprinsul documentului petenta susține următoarele:

- după ce a fost echipa de investigație a CNCD în control, acțiunile de hărțuire și discriminare ale reclamatei față de ea au continuat prin: chestionarea personalului trezoreriilor din județul Dolj, unde își desfășoară periodic activitatea de serviciu; sistematic, reclamata anunță trezoreriile din teritoriu că se va deplasa personal la sediu acestora sub diverse prețexte, exact în perioada când ea se afla în control, reclamata nementionând ziua și ora, ci doar suna șefele de trezorerie și le dădea de înțeles că petenta este motivul pentru care vine în vizită.

- petenta atașează Raportul nr. 210200/05.07.2018 al Corpului de Control al Ministrului Finanțelor Publice încheiat ca urmare a acțiunilor de hărțuire și denigrare efectuate de reclamată și colectivul Serviciului I.V.T.L. (colegii petentei de birou). Petenta precizează faptul că Directorul general al DGRFP Craiova a sesizat Corpul de Control al MFP de cel puțin 2 ori ca urmare a sesizărilor depuse de ea privind comportamentul abuziv al superiorului său ierarhic. Totodată, petenta reliefează ca o acțiune discriminatorie și solicitarea reclamatei adresată întregului colectiv de a o urma în biroul directorului general și de a solicita detașarea sa într-un alt județ, precum și conținutul calomnios al referatului nr. CRR REG 22693/20.03.2017. Petenta susține, totodată, și faptul că, în cadrul procedurii de cercetare disciplinară, Comisia de disciplină a cercetat și audiat funcționarii publici care au încălcat flagrant Codul de Conduită.

- petenta depune atașat și 4 fișiere pe care le-a depus și la Comisia de disciplină din cadrul serviciului unde își desfășoară activitatea;

- de asemenea, petenta susține faptul că hărțuirea sa de către partea reclamată se desfășoară și prin faptul că, în fiecare dimineață, petenta este așteptată la interval de câțiva metri de blocul unde locuiește de reclamată, cu toate că, în mod normal, reclamata locuiește în partea cealaltă a orașului;

- petenta reia aspecte care vizează evenimente/acte/fapte care s-au petrecut anterior investigației CNCD de la sediul D.G.R.F.P Craiova, respectiv faptele petrecute în data de 28.06.2017 și 29.06.2017 apoi în perioada în care era în concediu din cauza unui deces în familie și nu a avut posibilitatea apărării în fața manifestărilor desfășurate în zilele de 13-15.06.2017, 19.06.2017, 21.06.2017, dar și ulterior revenirii, în data de 24.-25.07.2017;

- petenta precizează faptul că desfășoară activități academice și de cercetare atât la nivel național, cât și internațional. Astfel, manifestările desfășurate de către reclamată și inspectorii serviciului I.V.T.L. în exercitarea funcției publice i-au adus prejudicii de imagine nu doar la nivelul DGRFP Craiova. De asemenea, având în vedere faptul că starea de sănătate personală i-a fost afectată considerabil din cauza acestor acțiuni de hărțuire și denigrare sistematice (aspecte ce pot fi demonstrate cu certificate medicale), o să ia în considerare introducerea unei cereri de chemare în judecată cu privire la evenimentele invocate anterior.

10. În data de 10.10.2017, petenta depune o completare la petiția inițială din data de 28.06.2017 cu completările ulterioare din data de 29.07.2017 prin care precizează următoarele:

- în drept își întemeiază sesizarea pe dispozițiile art. 2 alin. 5 și art.15 din O.G. nr. 137/2000;

- Criteriu: situația socială (nu am copii), nivelul de studii (doctorat), vârsta, precum și calitatea juridică în diverse procese/dosare/anchete administrative care o vizează în mod direct pe reclamată (avertizor public către Corpul de Control al Ministrului Finanțelor Publice și către organele de cercetare penală, martor propus în dosar - criteriul tratamentului diferențiat, ceea ce poate fi introdus sub categoria „orice alt criteriu”).

- Obiect: comportament și practici discriminatorii (discriminare directă, hărțuire, încălcarea demnității personale): Discriminarea s-a produs la locul de muncă, fiind comisă de superiorii ierarhici (cu excepția Directorului General al DGRFP Craiova) și de colegii de birou (întreg colectivul).

- Ulterior verificărilor demarate de către Corpul de Control al Ministrului Finanțelor Publice la sediul D.G.R.F.P Craiova în perioada 14-15 februarie 2017, a fost supusă unui tratament degradant, injust, umilitor, fiind în permanență calomniată, denigrată, ignorată, discreditată în

public de către persoanele mai-sus menționate (informații detaliate sunt prezentate în documentele oficiale anexate).

- aceste acțiuni s-au manifestat prin:

A) Încărcarea profesională cu sarcini suplimentare : în decursul perioadelor 2016-2017, respectiv: în cursul lunii decembrie 2016 au fost repartizate fiecărui salariat din cadrul serviciului I.V.A.T.L., pe bază de semnătură, sarcini privind elaborarea /actualizarea, după caz a unor proceduri operaționale conform dispozițiilor conducerii și a raportului de audit privind activitatea serviciului I.V.A.T.L.. Evident, invocându-se încă o dată studiile mele, petentei i-au fost repartizate cele mai multe, complexe și integral sau aproape integral *perimate moral/abrogate*. Prin Decizia nr.628/31.05.2017 emisă de D.G.R.F.P Craiova s-a stabilit ca petenta să facă parte din componența echipei de lucru a membrului O. M. - director executiv trezorerie, alături de reclamata managerul public și toți șefii de servicii de la nivelul activității de trezorerie Dolj (nu există niciun alt funcționar public de execuție în această comisie);

Pe data de 16.03.2017 petenta a întocmit "Caietul de înregistrare ordine deplasare salariați - Serviciul I.V.A.T.L pentru anul 2016", pentru fiecare dintre colegii de birou, desfășurând astfel o muncă anevoioasă și solicitantă în foarte scurt timp (informațiile necesare au fost obținute din multiple surse și documente justificative, fiind necesară o atenție considerabilă în vederea evitării producerii de erori sau omisiuni la tehnoredactare). De asemenea, menționează faptul că tot ea a întocmit retroactiv în cursul anului 2016 "Caietul de înregistrare ordine deplasare salariați - Serviciul I.V.A.T.L pentru anii 2011, 2012, 2013, 2014 și 2015", pentru fiecare dintre colegii de birou. Petenta mai susține și faptul că aceștia consideră firesc ca exclusiv petenta să efectueze această sarcină invocând de fiecare dată studiile sale (anterior, acest registru era întocmit manual), precum și faptul că vârsta îi permite să fie atentă, deoarece nu are copii sau alte griji casnice care să îi afecteze concentrarea. Iar astfel de situații, petenta susține că se continuă, descriindu-le în cuprinsul documentului.

B.) prin excluderea de la anumite sarcini, respectiv din dispoziția expresă a reclamatei, în perioada 01.06.2014- 01.04.2017, deci aproximativ 3 ani, nu a efectuat nicio verificare de fond la Trezoreria Craiova, iar în perioada noiembrie 2016 - octombrie 2017, a efectuat doar 2 verificări de fond la trezoreriile din județul Dolj, adică incomparabil mai puțin decât oricare dintre colegii săi care desfășoară activitate de verificare.

11. Prin adresa înregistrată la CNCD sub nr. 6494/30.10.2019, petenta a transmis în format electronic întâmpinare și concluziile sale scrise prin care susține că tehnica de hărțuire bazată pe chestionarea personalului trezoreriilor din județul Dolj este practică în continuare de reclamată. Aceasta descrie aspectele petrecute în perioada 28-29.06.2017 prin care susține monitorizarea activității sale, precizând faptul că în perioada 10.05-30.05.2017 au fost verificate și alte 2 colegi ale sale (colegi care sunt aservite reclamatei în accepțiunea petentei), dar acele înregistrări video nu au fost comentate în public de reclamată. Față de aceste aspecte, petenta subliniază hărțuirea la care este supusă, având în vedere că cele 2 colegi ale sale au absentat nemotivat în numeroase rânduri.

Petenta subliniază faptul că reclamata a solicitat notă explicativă la Trezoreria Calafat unde a fost în verificare pentru o dată la care acesta nu era în misiune de control, iar în sprijinul afirmațiilor sale, petenta susține că poate depune înregistrări și notele de redare scrise a acestora. În cuprinsul aceluiași document, petenta reia faptele petrecute în data de 19.06.2017 când reclamata a solicitat colectivului să o urmeze în biroul directorului general, unde petenta precizează că s-a solicitat mutarea sa, mutare făcută pe susțineri false, afirmații defăimătoare la adresa sa și fără vreo susținere reală. *De asemenea, petenta reia susținerea în care consideră că reclamata a determinat întreg colectivul să semneze referatul CRR REG 2269 22693/20.06.2017 prin care i se aduc acuzații denigratoare*, toate acestea petenta susținând că sunt copiate ad- literam din literatura on-line prin care se reliefează diverse caracteristici ale sociopatie. Pentru dovedirea acestor susțineri petenta redă site-urile susținând plagierea textelor din cuprinsul lor. Totodată, petenta reia aceleași susțineri cu privire la atitudinea reclamatei față de studiile sale doctorale, față de faptul că nu are copii,

față e încărcarea profesională cu sarcini suplimentare prin repartizarea actualizării procedurilor de lucru operaționale ale serviciului. Atașat acestui înscris, petenta a transmis ca dovadă o serie de capturi fotografice cu reclamata din data de 29.01.2019- traseul blocul petentei – sediul DGRFP Craiova (4 fotografii), raportul Corpului de Control al MFP, citația primită de la CNCD în dosar.

12. În cadrul discuțiilor purtate de petentă cu echipa de investigație a CNCD, petenta a înmănat completarea la sesizare înregistrată sub nr. 3509/29.06.2017 și a susținut criteriile discriminării: situația socială (nu am copii), nivelul de studii (doctorat), vârsta, precum și calitatea juridică în diverse procese/dosare/anchete administrative care o vizează în mod direct pe reclamată (avertizor public către Corpul de Control al Ministrului Finanțelor Publice și către organele de cercetare penală, martor propus în dosar - criteriul tratamentului diferențiat, ceea ce poate fi introdus sub categoria „orice alt criteriu”). Petenta subliniază faptul că ea consideră că membrii Serviciului I.V.A.T.L. sunt manevrați de către reclamată pentru a fi împotriva dumneaei, motiv pentru care nu a făcut plângere împotriva acestora. De altfel, aceasta povestește în fața echipei CNCD faptul că, în anul 2015, a avut loc un concurs pe două funcții de conducere, concurs la care a participat dar pe care nu l-a promovat deși era foarte bine pregătită (ulterior concursul a fost contestat de o candidată cu privire la modul de organizare, iar dumneaei a fost propusă ca martor). În ceea ce privește respectivul concurs, petenta susține că are motive să considere că o persoană tânără, fără copii, pregătită profesional (cu doctorat, cu calificativul F.B. la toate evaluările anuale) nu este considerată potrivită de către reclamată pentru a ocupa o funcție de conducere, motiv pentru care a fost depunctată intenționat. Totodată, aceasta susține și faptul că, în urmă cu un an, a înaintat conducerii D.G.R.P.F. Craiova o sesizare împotriva reclamatei, sesizare care a fost transmisă Ministerului Finanțelor Publice. Ca urmare, în data de 14.02.2017, D.G.R.P.F. Craiova a fost supusă unui control de la M.F.P., control în timpul căruia colegii săi și-au scris notele explicative în birou la reclamată. Al doilea control al M.F.P. la D.G.R.P.F. Craiova petenta susține că a avut loc ca urmare întocmirii referatului nr. 22693 din data de 20 Iunie 2017, referat care a fost transmis către MFP fără a i se aduce la cunoștință reclamatei, iar în raportul Corpului de control se menționează despre comportamentul inadecvat al reclamatei față de dumneaei, în timpul exercitării atribuțiilor de serviciu. Cu privire la atribuirea ca sarcină de serviciu a actualizării procedurilor operaționale de lucru, petenta a declarat că această sarcină i-a fost atribuită ca urmare a studiilor doctorale. De asemenea, aceasta precizează și faptul că șefa de serviciu i-a comunicat faptul că reclamata i-a transmis să menționeze că au participat la elaborarea acestora și alți colegi, petenta nefiind de acord cu acest lucru. În data de 17.05.2017, a înaintat un referat către d-na ... împotriva d-nei ... și împotriva d-nei ... pentru interferențe în activitatea sa de inspector însă, până în prezent, petenta precizează că nu a primit niciun răspuns. Aceasta susține că nu este trimisă întâmplător la Trezoreria Calafat, ci din cauza faptului că ea nu trece cu vederea deficiențe pe care colegii săi le acceptă. La solicitarea reprezentanților C.N.C.D. de a indica un martor / o persoană care să susțină, prin declarație scrisă, afirmațiile sale, petenta a numit următoarele persoane: ... La finalul discuțiilor, echipa de investigație a C.N.C.D. i-a pus în vedere petentei să depună la dosarul CNCD nr. 333/2017 transcripția înregistrărilor audio atașate sesizării sale.

Susținerile reclamatei

13. Reclamata, în concluziile înregistrate la CNCD sub nr. 7504/09.12.2019, combate fiecare afirmație a petentei, susținând următoarele:

- în sensul celor afirmate, petenta vine cu o serie de argumente împletind aspecte ale activității de zi cu zi cu aspecte nereale, încercând să creeze o aparență de adevăr nesusținut însă de probe. Astfel, cu privire afirmația petentei că a desfășurat acțiuni de discriminare „...comunicând în mod direct cu mine, făcând în mod direct solicitări care exced cadrul legal sau atribuțiilor” acesteia de serviciu, nu se susțin, pe de o parte pentru faptul că, în virtutea atribuțiilor sale de serviciu, conform fișei postului, poate interpela orice persoană aflată în

cadrul serviciilor/birourilor din subordinea mea în calitate de trezorier șef, iar pe de altă parte solicitările sale nu au depășit cadrul legal și nici atribuțiile de serviciu ale petentei, acestea fiind legate strict de activitatea profesională din cadrul instituției.

- Legat de aspectele privind sesizarea conducerii D.G.R.F.P. Craiova și ulterior a Corpului de Control al Ministerului Finanțelor, formulată de petentă, arată faptul că aceasta prezintă în mod deformat și trunchiat realitatea. Mai exact, reclamata susține că este adevărat faptul că petenta a fost propusă ca martor în procesul ce a făcut obiectul dosarului nr. 27323/3/2016 însă, din motive pe care reclamata susține că nu le cunoaște, instanța a respins această cerere.

- cu privire la concursul organizat de DGRFP Craiova desfășurat la sediul Agenției Naționale a Funcționarilor Publici în anul 2015 în vederea recrutării de personal pentru ocuparea posturilor vacante de șef serviciu la unitatile de trezorerie, reclamata menționează că, inițial, concursul de recrutare a fost organizat în luna iunie când a candidat, printre alții, și petenta, postul nefiind ocupat de niciunul dintre candidați. Concursul a fost reluat în luna noiembrie 2015. Petenta a candidat din nou și nici de aceasta dată, la proba scrisă, nu a obținut punctajul necesar ocupării funcției publice de conducere scoase la concurs și a procedat la depunerea unei contestații în urma care ia nu a obținut punctajul necesar ocupării funcției scoase la concurs. Reclamata menționează că a fost membru în comisiile constituie în vederea desfășurării celor două concursuri din anul 2015. **În urma concursului din luna noiembrie 2015, când postul a fost ocupat de un alt candidat, petenta i-a făcut plângere penală sub aspectul de abuz în serviciu, iar prin ordonanța din data de 05.06.2018 s-a dispus clasarea cauzei.**

- cu privire la controlul efectuat de Corpul de Control al Ministerului Finanțelor Publice la sediul D.G.R.F.P. Craiova în anul 2017, aceasta a vizat anumite aspecte ale activității desfășurate în cadrul Trezoreriei și nu în mod special activitatea sa în calitate de trezorier șef. În urma controlului a fost transmis către DGRFP Craiova Raportul nr. 200700/11.07.2017 ai Corpului de Control al Ministerului Finanțelor Publice în urma căruia Directorul general al DGRFP Craiova a emis Decizia nr. 3074/2017 în vederea îndeplinirii măsurilor dispuse prin respectivul raport.

- cu privire la afirmația privind disprețul manifestat pentru calificarea profesională a petentei având de fiecare dată grijă să îi sublinieze faptul că „ceilalți colegi din cadrul Serviciului I.V.T.L.I îmi sunt superiori mie deoarece au copii”, iar petenta nu are, reclamata neagă cu tarie că ar fi afirmat vreodata așa ceva.

- în ceea ce privește pregătirea profesională a petentei, reclamata susține faptul că a aflat că petenta deține o diploma de doctorat prin intermediul șefului său de serviciu în anul 2016 când conducerea DGRFP Craiova a solicitat informații despre funcționarii publici care dețin astfel de diplome și dacă studiile de doctorat absolvite sunt necesare în exercitarea atribuțiilor de serviciu ce ie revin. În acest sens în anul 2016 reclamata precizează faptul că a înaintat către Serviciul Resurse Umane adresa nr. CRR-TRZ-8945/2016 (anexata în copie) prin care arăta că petenta deține titlul științific de doctor și argumentam că domeniul în care și-a luat doctoratul este un domeniu aferent activității desfășurate conform fișei postului.

- cu privire la problema detașărilor la Vama Calafat care a avut loc în anul 2013 când în regim de urgență dl. Director general al DGRFP Craiova a solicitat propuneri de persoane care să fie detașate la Vama, însă petenta nici nu a fost propusă și nici nu a fost detașată, stabilirea persoanelor ce urmau a fi detașate fiind efectuată împreună cu șefii de servicii.

- reclamata subliniază faptul că susținerile petentei sunt în continuare contradictorii, pe de o parte, că primește mai multe sarcini de muncă decât colegii săi iar pe de altă parte, invocă tocmai contrariu atunci când afirmă că ceilalți colegi din cadrul serviciului sunt desemnați mai des pentru efectuarea unor controale în subunitățile operative de trezorerie. De altfel, reclamata susține faptul că petenta încearcă să reinterpreteze și să dea un cu totul alt sens interesului major al reclamatei, în calitate de conducător al activității de trezorerie și contabilitate publică, în desfășurarea activității conform fișei postului, respectiv aceea de a

organiza, urmări, îndruma și controla întreaga activitate din serviciile și compartimentele subordonate în scopul stabilirii măsurilor necesare pentru aplicarea corectă a reglementărilor legale în domeniul trezoreriei statului.

- reclamata subliniază faptul că nu și-a permis și nu a solicitat niciodată subalternilor să nu constate existența vreunei nereguli din activitatea verificată.

- în mod evident, reclamata susține faptul că afirmațiile petentei sunt tendențioase și denigratoare atât la adresa sa, cât și a colegilor săi de serviciu și fără suport în realitate, afirmații făcute cu ignorarea voită a faptului că nu eu sunt cea care întocmește graficul lunar privind trezoreriile operative ce urmează a fi verificate și componența echipelor de control, aceasta făcând parte din atribuțiile șefului de serviciu I.V.T.L.

- reclamata mai susține și faptul că petenta omite să menționeze în plângerea formulată, faptul că prin Regulamentul de Organizare și Funcționare (ROF) aprobat la nivelul instituției, precum și la nivelul fișei postului, Serviciul I.V.T.L. este în subordinea trezorerului șef. Astfel, iar în ceea ce o privește pe petentă, aceasta are dublă subordonare în raport cu șeful de serviciu și cu trezorerul șef. Mai mult decât atât, reclamata susține că, petenta nu beneficiază de un birou personal, în care aceasta, ca și trezorer șef să se „autoinvite inopinat”, petenta desfășurându-și activitatea într-un birou în care lucrează și ceilalți funcționari publici din cadrul serviciului I.V.T.L.. Prin urmare, pentru o comunicare rapidă, directă în scopul eficientizării activității sunt situații în care reclamata precizează că se deplasează în birourile serviciilor subordonate și comunică în mod direct cu toți angajații fără ca aceștia să fie traumatizați ori timorați de prezența sa.

- reclamata susține că petenta prezintă trunchiat starea de fapt și omite voit anumite aspecte care au stat la baza discuțiilor telefonice atunci când era în verificare la Trezoreria Calafat.

- raportat la cele menționate în plângere de către petentă, reclamata menționează faptul că la data de 14.10.2016 (o zi de vineri), în jurul orei 12,45 a fost chemată în biroul d-lui. Director General pentru a soluționa o plângere verbală formulată de 2(două) persoane fizice care fuseseră îndrumate greșit de Trezoreria Calafat la Trezoreria Craiova pentru a achita o taxă care, conform unor reglementări noi, trebuia achitată la Trezoreria Calafat. Din biroul d-lui Director general al DGRFP Craiova reclamata susține că a luat legătura telefonic cu Șeful Serviciului Trezoreriei Calafat, d-na ...pentru a clarifica această neînțelegere cu contribuabilii, ocazie cu care a solicitat o discuție telefonică cu o persoană din echipa din cadrul Serviciului I.VAT.L. aflată în verificare în perioada respectivă la Trezoreria Calafat în ideea de a reprelucra noile reglementări în discuție, însă aceasta i-a comunicat faptul că echipa plecase deja către Craiova. Luni, 17.10.2016 reclamata susține că a sunat la Trezoreria Calafat și a cerut să discute cu o persoană din echipa de verificare, șeful de serviciu dându-i-o la telefon pe petentă căreia, după ce i-a explicat incidentul cu cei doi contribuabili, i-a solicitat verbal, în baza atribuției din ROF de îndrumare a trezoreriilor operativi de către salariații I.V.T.L., să reprelucreze cu personalul, din cadrul Trezoreriei Calafat actul normativ referitor la plata cu cardul bancar prin POS sugerându-i totodată că împreună cu funcționarii din cadrul acestei trezorerii să explice contribuabililor ce vin să facă diverse plăți avantajele plății cu cardul bancar. În cursul acestei discuții nu a existat nicio încercare de intimidare și nu a folosit un ton agresiv când i s-a adresat petentei însă, pentru faptul că aceasta refuză să dea curs solicitării sale, i-a explicat că este și informarea contribuabililor o sarcină de serviciu care trebuie dusă la îndeplinire de către funcționarii trezoreriei, iar pentru faptul că echipa de verificare se afla acolo, reclamata a apreciat că această sarcină se putea duce la îndeplinire sub directă îndrumare a acestei echipe.

- Cu privire la evenimentele descrise de petentă din perioada 12.06.-15.06.2017, reclamata menționează că petenta din nou prezintă în mod deformat realitatea. Astfel, aceasta susține derularea tuturor evenimentelor, contracarând și contrazicând orice susținere a petentei, subliniind cu privire la evenimentele petrecute și descrise de petentă în data de 19.06.2017 faptul că în mai multe rânduri inspectorii din cadrul serviciului I.V.T.L., în mod individual sau în echipe au informat-o că nu pot colabora și forma o echipă de verificare cu colega lor, în

speță petenta. Reclamata descrie în continuare situația precizând faptul că a însoțit colectivul în biroul d-lui. Director general căruia i-au fost aduse la cunoștință doleanțele și nemulțumirile lor iar reclamata a declarat că eram la curent cu aceste neînțelegeri însă datorită faptului că încă nu sosise un răspuns de la Corpul de control al M.F.P. în urma sesizărilor făcute de petentă, precum și pentru faptul că exista un proces civil pe rolul instanțelor de judecată, nu dorește să se interpreteze că favorizează pe cineva ori că încearcă în vreun fel să o defavorizez pe petentă, a solicitat conducerii să dea o soluție legală acestor cerințe. Față de această situație, Directorul general a promis că va analiza solicitările iar colectivul serviciului I.V.T.L. a depus un referat adresat conducerii, referat despre ai cărui conținut reclamata susține faptul că nu a luat la cunoștință în acel moment, neavând nicio contribuție la redactarea acestuia. După ce referatul a fost înregistrat și transmis d-nei. Director Executiv ... reclamata susține că aceasta a adus la cunoștință conținutul acestuia, atât ei cât și șefului de serviciu, dna. ... ocazie cu care a încercat să găsească modalități de a media conflictul din cadrul serviciului I.V.T.L. (fila 249 – vol 1). De asemenea, reclamata susține că și ulterior acestor evenimente activitatea petentei s-a desfășurat ca și înainte conform fișei postului, activitatea de verificare fiind mai puțin complexă în perioada în care aceasta avea funcția de inspector principal.

- în sprijinul susținerilor sale, reclamata se folosește de proba cu înscrisuri, respectiv Decizia ANAF nr. 3074 -29.08.2017, adresa nr. CRR TRZ 8945/22.08.2016, ORDONANȚA din 05.06.2018 din dosar nr. 5708/P/2016, fișa postului nr. 344.

13. Reclamata, în fața echipei de investigații a CNCD a susținut aceleași aspecte, susținând că acuzațiile sunt nefondate. Aceasta subliniază că petenta o bănuiește că nu a fost de acord cu promovarea acesteia pe o funcție de conducere, motiv pentru care ar fi depunctat-o ca examinator în cadrul concursului. Reclamata precizează că e doar o bănuială nefondată. Reclama susține că nu a influențat nicodată activitatea petentei, singurul incident în care nu a fost de acord cu petenta, a fost cazul în care a venit Corpul de Control al MFE, petenta acuzând colegile din Trezoreria Craiova că sunt hoațe pentru a găsit o bancnotă lipită din 2 bucăți. Cu privire la evenimentele petrecute în data de 19.06.2017, aceasta susține că întreg colectivul serviciului i-a solicitat să îi însoțească în audiență la directorul general, ea ținându-l locul salariatei care avea atribuția de mediere a conflictelor, doamna... În ce privește referatul întocmit de colectivul serviciului I.V.T.L., reclamata susține faptul că nu l-a cunoscut până când dna. i-a solicitat soluții cu privire la problema cu care se confruntau.

Cu privire la sarcina primită de petentă de actualizare a procedurilor operative ale serviciului, reclamata susține faptul că această sarcină este justificată de studiile doctorale și în plus nu reprezintă o încărcare a activității, deoarece este desfășurată doar în orele de program. Reclamata reia descrierea evenimentului petrecut în luna octombrie 2016, când petenta se afla în control la Trezoreria din Calafat și în fața echipei de investigații a CNCD cu privire la prelucrarea actelor normative privind plata cu POS, ca urmare a faptului că funcționarii din Calafat nu stăpâneau această procedură. Cu privire la acuzațiile petentei de hărțuire, reclamata susține că este neadevărată, deoarece petenta pe parcursul unei delegații la Trezoreria Calafat, în luna iunie 2017, nu a efectuat verificări ale inspectorilor în timpul delegațiilor acestora la trezoreriile din județ, ci contactează reprezentanții trezoreriilor supuse controlului doar în momentul în care exista probleme nerezolvate cu respectivele instituții și care ar putea fi soluționate prin intermediul inspectorilor. Astfel, în luna iunie 2017, șefa Serviciului Contabilitate a sunat-o pe reclamată să-i comunice ca șefa de la Trezoreria Calafat se pensionează și că vor rămâne cu o situație nerezolvată legată de un obiect de inventar. Ca urmare, reclamata a sunat la Trezoreria Calafat și a solicitat să i se transmită inspectorului ... să treacă pe la sediul D.G.R.F.P. Craiova în drum spre casa pentru a ridica un bon de comandă. Ulterior discuției cu trezorerierul șef de la Trezoreria Calafat, ambii inspectorii aflați în delegație au venit la sediu (atât dl. .. cât și petenta), pentru a ridica documentele. A doua zi, inspectorii au revenit la sediul D.G.R.F.P. Craiova la ora 4 fix (la finalul programului) și au adus procesul verbal de predare- primire a unei camera foto. Tonul

cu care petenta i-a vorbit în perioada respectivă i s-a părut suspicios reclamatei, motiv pentru care a cerut înregistrările video de la Trezoreria Calafat. Reclamata subliniază faptul că nu este adevărat că a solicitat înregistrări video pe 60 de zile, constatând astfel că inspectorii nu s-au deplasat în delegație toată perioada declarată în ordinele de deplasare. După ce a aflat că inspectorii au lipsit din delegație în data de 28.06.2017, reclamata a întocmit un referat pentru nepontarea orelor de absența om delegație a acestora. Reclamata susține faptul că petenta nu i-a comunicat că a intervenit un deces în familia sa în timpul delegației și acesta ar fi fost motivul pentru care nu s-a deplasat în delegație. La solicitarea echipei de investigație reclamata a desemnat ca martor al celor susținute pe dna ...-șef serviciu I.V.T.L..

▪ *Raportul de control al echipei de investigație*

14. *In vederea clarificării aspectelor sesizate în petiție nr. 3509/29.06.2017 echipa de investigație a C.N.C.D., s-a deplasat la sediul Direcției Generale Regionale a Finanțelor Publice Craiova, unde a stat de vorba cu partile și cu următorii angajați :*

- dl. ... - Director general;
- d-na ... Șef Serv. I.V.A.T.L.;
- dl. ... - manager public principal;
- d-na .. - consilier superior la Serv. de Verificare și Decontarea Cheltuielilor;
- d-na ... - consilier superior la Serv. Sinteză și Asistența Elaborării și Execuției Bugetelor Locale;
- d-na ... - expert Serv. Resurse Umane;
- d-na ... inspector principal în Serv. I.V.A.T.L.;
- d-na ... consilier superior în Serv. I.V.A.T.L.;
- dl. .inspector superior în Serv.I I.V.A.T.L.;
- d-na ... expert superior în Serv. I.V.A.T.L.;
- d-na .. - inspector superior în Serv. I.V.A.T.L.;
- d-na ... - inspector principal în Serv. I.V.A.T.L.;
- d-na .. - consilier superior în Serv. I.V.A.T.L.;
- d-na ... - consilier superior în Serv. I.V.A.T.L.;
- dl. ... - inspector superior în Serv. I.V.A.T.L.;

15. Dl. director general a declarat reprezentanților C.N.C.D. faptul că este conștient de existența unui conflict de lungă durată între petentă și reclamată, pornit de la un concurs de promovare pe funcție de conducere la care a participat petenta, însă nu a cunoscut în detaliu motivele conflictului. De asemenea, dl. Director general a susținut că, în cadrul audienței solicitate de angajații Serviciului I.V.A.T.L., i-a fost înmănat un referat pe care l-a transmis d-nei ... director executiv pentru soluționare (ulterior audienței, a fost dispusă organizarea unei ședințe de mediere, pentru care exista și o minută de ședință). Ulterior discuției purtate cu dl. director general, echipa de investigație a fost preluată de d-na (din cadrul Serv. lui Resurse Umane), care a facilitat discuția reprezentanților C.N.C.D. cu angajații ai D.G.R.P.F. Craiova.

16. În urma discuțiilor purtate cu echipa de investigație a CNCD d-na ..- Șef Serviciu I.V.A.T.L. a susținut faptul că anumite activități desfășurate de cele 6 servicii (inclusiv Serv. I.V.A.T.L.) și 2 compartimente trezorerie sunt în coordonarea directorului executiv (d-na.), însă toate sunt în subordinea trezorerului șef, reclamata în cauză. Printre atribuțiile postului de șef serviciu I.V.A.T.L. se regăsește întocmirea programului de activitate al subordonaților, precum și a ordinelor de deplasare și supunerea acestora spre semnare reclamatei. Aceasta recunoaște faptul că ea stabilește echipele de control prin rotația inspectorilor pentru a nu trimite la aceeași trezorerie de două ori consecutiv o echipă având aceeași componentă (în special în cazul verificărilor de la Casa Tezaur); la formarea echipelor a ținut cont în principal ca inspectorii să aibă expertiză diferită pentru a avea o capacitate de verificare extinsă. Dna. Șef Serviciu I.V.A.T.L. subliniază faptul că este o regulă generală faptul că reclamata nu intervine în numirea membrilor echipelor de verificare - deși competentele sale i-ar permite

să modifice componența echipei de verificare, reclamata ar putea să-și exercite această autoritate doar dacă respectiva modificare s-ar impune din motive obiective.

Totodată aceasta subliniază faptul că în ședințele/discuțiile cu subalternii săi le-a pus în vedere ca în procesele-verbale de control pe de o parte este obligatoriu să explice deficiențele identificate la fața locului și pe de alta parte trebuie să verifice modul de implementare a măsurilor recomandate; astfel, în discuție cu colectivul Serviciului I.V.A.T.L., a pus accent pe ambele atribuții principale ale structurii, atât pe verificare cât și pe colaborare, calitatea muncii inspectorilor reflectându-se în mod direct în calitatea muncii funcționarilor de la trezoreriile verificate. De asemenea, nu a cerut niciodată subalternilor săi să omită cu bună știință menționarea în procesele verbale a anumitor deficiențe identificate în teren.

În timp a realizat că petenta consideră anumite erori/greșeli identificate în teren, la trezorerii, foarte grave, motiv pentru care le detaliază într-o manieră disproporționată în cadrul proceselor- verbale (chestiune cu care ceilalți inspectori nu sunt de acord).

În data de 19 iunie 2017 colectivul Serviciului I.V.A.T.L. i-a adus la cunoștință că au decis să se prezinte în audiență la directorul general pentru a solicita ajutor cu privire la petentă, ocazie cu care dânsa a sugerat să se amâne audiența spre finalul lunii, deoarece directorul general abia se întorsese din concediu de odihnă; întrucât consilierul de etică, urma să intre în concediu de odihnă în data de 20 iunie 2017, angajații Serviciului I.V.T.L. au decis să meargă totuși în audiență în data de 19 iunie 2017, iar dumneaei i-a însoțit pentru a afla ce decizie va lua dl. director general .

În ceea ce privește referatul întocmit de colectivul Serviciului I.V.A.T.L., acesta a fost datat cu data de 20 iunie 2017, fiind vorba despre ziua imediat următoare zilei în care colectivul Serviciului I.V.T.L. a mers la audiență la directorul general (prima zi în care directorul a revenit din concediu de odihnă fiind 19.06.2017). Motivul întocmirii referatului, astfel cum a fost susținut de colectivul Serviciului I.V.A.T.L., îi reprezintă nemulțumirile colegilor față de petentă. În acest sens, în cadrul discuțiilor privind programul pentru luna iulie 2017, subalternii săi i-au comunicat ca nu mai doresc să formeze echipă cu petenta, insistând ca echipele să fie fixe, cu aceiași membri între care s-a clădit o relație de încredere reciprocă.

Șefa de serviciu susține faptul că nu a citit conținutul referatului colectivului Serviciului I.V.A.T.L. împotriva petentei până în prezent, fiind convinsă că se referă strict la nemulțumirea colegilor față de comportamentul acesteia în delegații și la solicitarea acestora de a nu mai colabora cu respectiva persoană. Ulterior întocmirii referatului împotriva petentei de către colegii acesteia, aceasta a luat decizia de a o integra pe petentă în echipe de câte trei inspectori, fiecare inspector urmând a urmări anumite categorii de deficiențe (pentru a nu se suprapune pe concluzii). De asemenea, a discutat separat cu petenta (în absența colegilor) pentru a o convinge să nu mai dea curs unor discuții ostentative cu colegii de birou. Totodată, acesta mai declară și faptul că de la data pensionării d-nei ..(colega cu care petenta a format echipă mai mult timp), a decis să rotească colegii cu care petenta a format echipă cu scopul de a evita conflictele respectivei persoane cu un/o anumit/a coleg/a; o perioadă de timp petenta părea să se înțeleagă bine cu 2 dintre colege, însă colaborarea cu respectivele colege s-a deteriorat după ce petenta a întocmit referat uneia dintre ele.

Întrucât printre atribuțiile sale de serviciu există și obligația de a coordona echipele de verificare a depus eforturi pentru a convinge colectivul Serviciului I.V.T.L. să colaboreze cu petenta, discutând cu fiecare subaltern în parte pentru a sublinia ideea ca fișa postului trebuie respectată și că nimeni nu poate refuza o sarcină de serviciu.

În ultimul timp, dna. Șef serviciu a subliniat faptul că petenta are o atitudine provocatoare întârziind la program, găsind motive pentru a pleca des din timpul programului. O motivație dată de petentă pentru plecări fiind faptul că merge la plafar.

Printre atribuțiile postului de șef serviciu I.V.A.T.L. se regăsește și lecturarea periodică a tuturor proceselor-verbale de verificare întocmite pe parcursul unei luni calendaristice pentru

a lua la cunoștință despre deficiențele constatate de către inspectori, ca ulterior să redacteze adrese către trezoreriile unde s-au identificat deficiențe. Astfel, pentru eficientizarea activității desfășurate, i-a delegat verbal d-nei ... sarcina de a urmări dacă trezoreriile au răspuns în termen la solicitările transmise. Această măsură a fost dispusă după ce a observat, cu ocazia lecturării respectivelor documente, că uneori se strecoară diverse erori sau că nu sunt anexate toate documentele menționate. În ceea ce privește corectarea proceselor verbale de verificare ale Inspectorilor Serviciului I.V.A.T.L. de către d-na ..., a dispus această măsură. Instrucțiunile primite de către d-na. ..priveau lecturarea proceselor verbale și semnalarea greșelilor cu bilețele (în vederea îndreptării acestora de către inspectori). Petenta nu a acceptat ca d-na .. să-i citească procesele verbale de control și a întocmit referat colegei sale, deși dumneaei ca șef de serviciu a intervenit și i-a explicat că d-na ... îndeplinea o sarcină trasată de șeful ierarhic superior. Ulterior, d-na .. a refuzat respectiva sarcină.

În ceea ce privește sancționarea petentei ca urmare a verificării activității acesteia la Trezoreria Calafat de către reclamată, trebuie subliniat faptul că sancțiunea a fost aplicată ambilor inspectori (atât petentei, cât și d-lui ...) pentru absentare din timpul dedicat verificării Trezoreriei Calafat.

În ceea ce privește procedurile pe activitatea de verificare din cadrul Serviciului I.V.A.T.L., la sfârșitul anului 2016 a repartizat sarcina actualizării acestora tuturor angajaților, însă din cauza încărcării pe activitățile curente sarcina nu a fost finalizată. Ulterior, în momentul, în care petenta a solicitat lucrări de birou, i-a repartizat dumneaei sarcina actualizării procedurilor deoarece are încredere în aceasta cu privire la cunoșterea legislației, dar acest lucru să îl efectueze în timpul programului normal de 8 ore, nefiind vorba de efectuarea de ore suplimentare.

În ceea ce privește recomandarea reclamatei cu privire la procedurile de lucru, aceasta a văzut colaborarea petentei cu dl. pentru valorificarea experienței celor doi colegi în trezoreria operativă, fără a solicita petentei să îi coopteze la semnătură.

17. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., dl. ... ocupă funcția specifică de manager public principal (funcție specifică), aflându-se în subordinea directorului executiv al directorului executiv al D.G.R.P.F. Craiova care a susținut că înainte de ocupa funcția de manager public principal, a lucrat la Serv. I.V.A.T.L, unde a făcut echipă cu petenta, cu care a avut o colaborare bună cu aceasta deoarece a știut să facă compromisuri în ceea ce privește reținerea deficiențelor observate în cadrul controlului (cunoscând ca petenta este foarte meticuloasă în redactarea procesului verbal) pentru a obține rezultate optime. Concluzia sa finală cu privire la colaborarea petentei în cadrul unei echipe de control este că oricare alt coleg ar putea să lucreze cu dumneaei dacă se fac compromisuri de ambele părți în interesul activității desfășurate. De asemenea, acesta susține faptul că în timpul activității sale în cadrul Serviciului I.V.A.T.L. a constatat o deficiență în procedura mai exact faptul că atât structura care efectuează controlul cât și punctele de lucru controlate se afla în subordinea reclamatei, ceea ce poate rezulta în vicierea activității de control.

18. Domana .. în fața echipei de investigație a susținut faptul că în cadrul D.G.R.P.F. Craiova reclamata își alege echipa după bunul plac, nu după capacitatea profesională a angajaților, fiind înconjurată de persoane slab pregătite, dar care răspund la comenzile dumneaei. De asemenea, aceasta a constatat că reclamata are un comportament diferit față de subalterni în funcție de interesele pe care le are și de asemenea, reclamata oferă pentru aceeași problemă soluții diferite ghidându-se după un principiu propriu descris astfel "de la caz la situații". Totodată, aceasta susține că reclamata conduce activitatea serviciilor subordonate prin dictatură, impunându-și punctul de vedere chiar dacă știe că este ilegal pentru că nu dumneaei, răspunde de modul în care sunt soluționate diferite probleme, ci cei care au semnat documentele. În declarația pe proprie răspundere dată echipei de investigație a CNCD dna ... a mai susținut și faptul că în cadrul fiecărui serviciu din subordinea reclamatei există persoane care o informează pe aceasta despre activitatea desfășurată de salariații care nu sunt aserviți trezorerului șef.

19. În discuția purtată cu echipa de investigație, dna. ... a declarat faptul că petenta este o persoană corectă, bine pregătită profesional care își poate asuma răspunderea pentru cele constatate în rapoartele de control pe care le întocmește în urma verificărilor efectuate la trezoreriile operative, iar reclamata este o persoană care dorește să dețină puterea care vrea să știe tot ce se întâmplă în instituție (și tot ce se întâmplă în instituție trebuie să fie numai cum dorește dumneaei). Totodată, aceasta susține că reclamata este o persoană care dorește să aibă tot timpul dreptate, care nu să delege sarcini (încercând să se ocupe de toate problemele și să le rezolve personalul).

Cu privire la referatul semnat de colegii petentei ar fi putut fi întocmit și semnat la inițiativa și sub presiunea unui conducător ierarhic superior, exprimarea folosită în acest referat neputând aparține colegilor săi (pe care îi cunoștea de la angajarea lor), deoarece erau folosiți termeni științifici care nu există în vocabularul acestora. La solicitarea membrilor echipei de investigație, d-na ... a fost de acord să dea o declarație scrisă în scopul susținerii afirmațiilor sale.

20. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., d-na ... a susținut faptul că i-a fost solicitată prezența în cadru, audienței din data de 19.05. 2018 în biroului directorului general în calitate de consilier de etică, angajații Serviciului I.V.A.T.L. comunicându-i că după controlul Corpului de Control al M.F.E., nu mai doresc să facă echipa cu petenta (în cadrul ședinței de audiență colegii propunând detașarea acesteia în cadrul altei structuri) - în cadrul audienței din 19.06.2017, directorul general nu a fost de acord cu mutarea sau detașarea petentei, spunând că nu este o soluție pentru rezolvarea situației. Ulterior audienței din data de 19.06.2017, la solicitarea directorului general, a avut loc o ședință cu colectivul Serviciului I.V.A.T.L. și cu d-na. ... (care a primit referatul semnat de colegii petentei), în care s-au discutat propuneri pentru rezolvarea conflictului - de asemenea, a avut loc și o ședință de consiliere etică în care au fost prelucrate normele de conduită prevăzute de Legea nr. 7/2004 privind Codul de conduită a funcționarilor publici (măsură dispusă de corpul de control al MFE), dar personal aceasta susține că nu a văzut/citit niciodată referatul semnat de colegii petentei.

21. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., d-na .. a susținut faptul că conflictul cu petenta este mai vechi, colegii tolerându-i comportamentul până anul acesta (2017), când a degenerat. În momentul întocmirii referatului împotriva petentei și-a exprimat acordul față de conținutul acestuia și l-a semnat. Anterior întocmirii referatului împotriva colegei lor, întreg colectivul a mers la domnul director general în birou să-i ceară ajutorul, ocazie cu care au rugat-o și pe reclamată să îi însoțească. Totodată, dna. ... consideră că petenta afișează un comportament de superioritate față de dânsa, în prezent, fiindu-i teamă că petenta o înregistrează pe telefon.

22. În fața echipei de investigație d-na ... a susținut faptul că ea consideră că originea conflictului dintre petentă și reclamată provine de la un concurs nepromovat de către petentă pe funcție de conducere, reclamata fiind membru în comisia de concurs. Încercarea colegilor de a o integra pe petentă în colectiv durează de multă vreme, la nivelul Serviciului I.V.A.T.L. încercându-se mai multe variante de formare a echipelor (f.e pr.n echipă de două persoane prin rotație, fie prin echipe stabile de două persoane), însă petenta s-a dovedit a fi foarte dificil de suportat. Timp de un an, petenta a făcut echipă cu d-na .., până la ieșirea acesteia la pensie, deoarece doamna respectivă reușea să o tempereze și să o suporte mai ușor ca ceilalți colegi. În prezent, șefa serviciului a integrat-o pe petentă în echipe de câte 3 (trei) persoane, ca soluție de „criză”. Colegii petentei au solicitat sprijinul și directorului anterior - dl., care a apelat la răbdarea angajaților Serviciului I.V.A.T.L. față de comportamentul petentei. Referatul împotriva petentei a fost întocmit ulterior audienței avută de membrii Serviciului I.V.A.T.L. cu dl. director general, ca urmare a faptului că acesta a întrebat dacă au vreun document scris cu privire la cele relatate în timpul întrevederi cu dumnealui. Directorul general de la momentul semnării și înaintării referatului respectiv, nu a mai format echipă cu

petenta.Şefa de Serviciu, dna. ... i-a repartizat actualizarea procedurii de certificate de trezorerie, la care a lucrat în ultimele două luni, procedură care nu este definitivată încă.

23. Ca urmare a întrebărilor reprezentanţilor C.N.C.D., dl. ... a susţinut ca şi alţi colegi, faptul că originea conflictului dintre cele două, petentă şi reclamată, rezidă în examenul de concurs pe o funcţie de conducere organizat în anul 2015, la care participat şi petenta, fără a promova acest concurs, reclamata fiind membru în comisia de examinare. Totodată, acesta susţine faptul că a fost îndrumătorul petentei, fiind cel care i-a întocmit acesteia referatul de promovare de la gradul de debutant la gradul de asistent. La început a format echipă cu petenta, dar ulterior a evitat acest lucru deoarece a constatat că nu poate avea cu aceasta o comunicare utilă şi necesară în cadrul unei echipe de control. Legat de referatul împotriva petentei, acesta susţine că a fost de acord cu acesta, semnându-l în data de 19.06.2016, deoarece în data de 20.06.2017 s-ar fi aflat în concediu de odihnă.

24. Ca urmare a întrebărilor reprezentanţilor C.N.C.D., d-na ...a susţinut faptul că din punct de vedere cantitativ, a efectuat mai multe verificări împreună cu petenta decât restul colegilor săi, gestionând mai bine relaţia cu aceasta datorită firii sale tolerante, dar a fost de acord cu continutul referatului întocmit de personalul Serviciului I.VAT.L împotriva petentei, document pe care l-a semnat, motivul principal al nemulţumirii sale faţa de petentă fiind obiceiul acesteia de a -i înregistra discuţiile şi convorbirile de la locul de muncă. **Dna.** ...precizează că în ultima perioadă a efectuat o singură verificare împreună cu petenta la Trezoreria Craiova, pe puncte separate de verificare, pentru a nu se mai intersecta cu aceasta în concluziile constatate. De asemenea, aceasta consideră că conflictul dintre cele două angajate ale D.G.R.P.F. Craiova, este iscat şi întreţinut de petentă, care se victimizează permanent, de la momentul nepromovării pe o funcţie de conducere.

25. Ca urmare a întrebărilor reprezentanţilor C.N.C.D., d-na ..a susţinut că lucrează în Serviciul I.V.A.T.L. din anul 2013, ocupând în prezent funcţia de expert superior, iar în primii doi ani de la angajare (2013-2015) a efectuat delegaţii cu petenta. Ultima verificare cu petenta a fost la Trezoreria Craiova, în echipă de trei inspectori (echipa de trei persoane a apărut ca o variantă identificată de coleg, pentru integrarea petentei în echipa, deşi niciunul dintre colegi nu mai doresc să lucreze cu dânsa. Aceasta consideră că petenta a suferit o transformare de comportament din anul 2015, de la concursul nepromovat pe o poziţie de şef serviciu, aceasta dorindu-şi foarte mult să ocupe o funcţie de conducere şi să se realizeze profesional. Din punctul său de vedere, problema petentei este că-şi tratează colegii cu aroganţă şi superioritate. Fosta colegă, ...care s-a pensionat în luna ianuarie 2017, a rezistat foarte greu în delegaţiile ce au fost repartizare cu petenta, fiind prima persoană care şi-a manifestat intenţia de a întocmi unui referat împotriva acesteia. În luna martie 2017 aceasta susţine că petenta le-a comunicat colegilor că va trebui ca aceştia să aibă grijă ce vorbesc despre dânsa, pentru că în caz contrarii va acţiona în instanţa, iar acolo aceştia vor trebui să probeze afirmaţiile lor pentru a se disculpa. Colegii petentei au primit acest mesaj ca pe o ameninţare.

26. D-na ... ca urmare a întrebărilor reprezentanţilor C.N.C.D., a susţinut că lucrează în Serv. I.V.A.T.L. din anul 2000, iar în decursul timpului a avut mai multe conflicte cu petenta; spre exemplu cu câţiva ani în urmă a efectuat o delegaţie cu petenta efectuând mai întâi, deplasarea şi ridicând ulterior diurna. Deoarece urma să plece în concediu de odihnă şi nu se mai întâlnea cu petenta pentru a-i înmâna partea dânsei de diurna a lasat banii unui coleg, cu rugămintea să-l dea acesteia banii de diurnă, doar că respectivul coleg a uitat.La revenirea din concediul de odihnă a fost acuzată de petentă că i-a furat banii de diurnă; un alt eveniment neplăcut s-a petrecut când a intrat pe calculatorul a care lucra în acel moment petenta (întrucât nu există calculatoare repartizate fiecărui angajat), într-o pauză pe care aceasta o făcuse, deoarece avea nevoie de un proces verbal din acel calculator. Înainte să poată copia acel proces verbal, petenta a revenit din pauză şi a acuzat-o că încearcă să-i fure munca. Aceasta susţine în faţa echipei CNCD faptul că a semnat referatul împotriva petentei, deoarece a considerat total deplasat din partea petentei să întocmească un referat împotriva

colege, ... (în primul rând nu avea calitatea necesară, referatele fiind întocmite de șefi nu de subalterni, iar în al doilea rând nu se justifica întocmirea unui referat, d-na. ... realizând o sarcină trasată verbal de șefa de serviciu). Cu privire la programul de lucru, aceasta declară că programul de activitate al angajaților Serviciului I.V.A.T.L. îl realizează d-na..., șef serviciu, cu avizarea reclamatei.

27. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., d-na ... a susținut că a semnat referatul împotriva petentei în luna iunie 2017, deoarece aceasta a depășit măsura, începând să facă referate împotriva colegilor săi, inclusiv împotriva sa, să sesizeze Corpul de Control al M.F.P., să-și înregistreze colegii cu "toate acestea fiind motive care au condus la ideea că trebuie informată conducerea D.G.R.P.F. Craiova". Aceasta precizează faptul că reclamata a participat la audiența avută la dl. director general, deoarece d-na. se afla în concediu de odihnă, iar reclamata îi ținea locul. În cadru, audienței din biroul d-lui director general colegii au cerut detașarea petentei din colectiv, deoarece situația degenerase fiind acuzați că îi fură petentei umerășul de haine sau sticla de apă, o astfel de lipsă de încredere făcând imposibilă formarea unei echipe cu această persoană. În ceea ce o privește pe petentă, dna. ... afirmă faptul că îl respectă studiile realizate, cunoscând că aceasta a fost asistent universitar; tocmai în virtutea studiilor pe care le-a efectuat este persoana cea mai potrivită să realizeze procedurile de lucru ale serviciul având capacitatea intelectuală de a explica modalitățile de lucru într-o manieră clară și concisă.

28. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., d-na ... cu privire la întocmirea referatului împotriva petentei în luna iunie 2017 nu poate preciza un moment clar ce a determinat colegii petentei să îl scrie, dar fiecare dintre ei au participat cu ceva la întocmirea documentului. Părerea dnei. ...despre petentă este aceea că este o persoană foarte bine pregătită profesional, cu doctorat în domeniu, în care profesează, dar care însă nu excelează, iar în relația de colaborare cu partenerul de echipă, aceasta își tratează colegii cu superioritate. Dna. ... precizează faptul că sarcinile de serviciu ale angajaților Serviciului I.V.A.T.L. se împart de către șeful de serviciu. Aceasta preciziează echipei CNCD faptul că reclamata vine în biroul angajaților din Serviciul I.V.A.T.L. doar pentru discuții legate de noutățile legislative.

29. La întrebările reprezentanților C.N.C.D , dl precizează că nemulțumirile sale și ale colegilor din Serviciul I.V.A.T.L. la adresa petentei durează de mai multă vreme, o lungă perioadă de timp colectivul serviciului, încercând să gestioneze situația la nivel intern, fără a ricoșa în exteriorul instituției. În ultimul an, dl ... a observat că atitudinea petentei față de reclamata s-a deteriorat semnificativ. Acesta subliniază că după ieșirea la pensie a colegei ... (ianuarie 2017) a efectuat mai multe delegații cu petenta ca partener de echipă. În cadrul acestor relații de serviciu, dl ..susține faptul că a avut mai puține conflicte cu petenta ca și colegii săi, deoarece a reușit să stabilească o regulă importantă în echipă, mai exact aceea de a nu trata cu superioritate colegii din teren. Totodată acesta precizează că în cadrul misiunilor de control, petenta tinde să exagereze în notarea deficiențelor în sensul în care le scoate în evidență foarte pompos. Cu privire la referatul întocmit de colegii petentei, acesta își asumă semnarea lui cu toate că nu a fost de acord 100% cu tot conținutul acestuia și nu putea semna doar parțial.Redactarea referatului a survenit ca urmare a audienței pe care întreg colectivul a avut-o cu dl director general, și a a întrebării acestuia dacă întreg colectivul își asumă în scris situația respectivă. De asemenea, dl ... confirmă faptul că la discuțiile purtate cu dl director general a fost prezentă și reclamata. Ulterior d-na .. a cerut colectivului Serviciului I.V.A.T.L. soluții pentru rezolvarea conflictului cu petenta, colegii înaintând inclusiv propunerea mutării acesteia la A.N.A.F. pentru a nu se mai afla în subordinea reclamatei. Cu privire la verificările sale pe teren dar și telefonice, acesta precizează că a făcut deplasări pe teren atât cu petenta ca și colegă de echipă,cât și cu alți colegi. Aceste verificări sunt un aspect obișnuit, acesta fiind sancționat o singură dată de reclamată când a declarat o deplasare la o trezorerie fără a se deplasa în realitate. De asemenea, dl precizează

echipei faptul că petenta i-a întocmit dnei ... un referat pentru imixțiune în munca sa, ulterior dna... refuzând să mai efectueze sarcina repartizată verbal de șefa sa.

30. Dna. ... în fața echipei de investigație a CNCD a susținut că a făcut echipă o lungă perioadă de timp cu petenta. În timpul controlului a aplicat principiul remedierii erorilor identificate în trezorerii, în situația în care acele remedieri erau posibile și, de asemenea, i s-a părut normal să aprecieze activitatea colegilor din trezoreriile din județ, lucru pe care petenta nu este capabilă să îl facă. Cu privire la petentă, dna. ... susține că aceasta nu este capabilă să lucreze în echipă pentru că disprețuiește pe toată lumea, și, deși suferă de un complex de superioritate, petenta nu a venit nicodată cu o propunere de îmbunătățire a activității Serviciului I.V.T.L. pentru a-și dovedi valoarea profesională. De asemenea, aceasta mai povestește și faptul că a existat o situație în care reclamata intrând în biroul Serviciului I.V.T.L. pentru a indica inspectorilor piste pe care să le verifice în teren, petenta a început să o interogheze pe reclamată folosind un ton ridicat și deranjant cu privire la neaplicarea unui ordin privind investițiile la o trezorerie din județ. Participantă la acest conflict verbal, o altă colegă a intervenit amintindu-i petentei că nici ea nu știa de existența acestui ordin cu o lună în urmă în timp ce se afla într-o delegație. Dna ... nu este de acord cu privirea afirmată foștilor săi colegi legată de faptul că înainte de a se pensiona dumneaei a schițat un referat împotriva petentei, pentru că nu a redactat niciun document care ar putea fi catalogat ca și referat, mai mult decât atât, părerea este că un subaltern nu are căderea de a întocmi un referat împotriva altui coleg.

31. La finalul raportului de investigație echipa CNCD a concis faptul că în fața lor angajații serviciului I.V.T.L. și-a asumat întocmirea și semnarea referatului împotriva petentei, susținând că nu au fost influențați de nicio altă persoană cu funcție de conducere în redactarea acestuia. De asemenea, nu au identificat probe din care să reiasă implicarea reclamatei în procesul de întocmire a referatului. Față de susținerile petentei prin care aceasta consideră că discriminarea sa are la bază criteriul că este singurul inspector din serviciu care nu are copii, membrii echipei de investigație nu au individualizat probe din care să reiasă o legătură de cauzalitate între situația familială a membrilor serviciului I.V.T.L. și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizei.

32. În ceea ce privește repartizarea, ca sarcină de serviciu, a actualizării procedurilor de lucru la nivelul serviciului pe activitatea de verificare pe motivul că deține titlul de doctor, echipa de investigație a reținut motivația celor doi șefi ierarhici ai petentei prin care aceștia susțineau faptul că au încredere în cunoașterea legislației de către petentă și în studiile doctorale avute de aceasta, solicitând realizarea acestei sarcini în cadrul programului normal de lucru.

33. Cu privire la verificările făcute de reclamată a prezenței petentei, echipa de investigație constată că reclamata ocupând postul de Trezorier Șef al Serviciului I.V.T.L. deține aceste atribuții de verificare a activității personalului din subordine.

34. Cu privire la celelalte aspecte susținute de petentă ca și discriminatorii, echipa de investigație nu a identificat din documentele analizate, probe din care să reiasă faptul că petenta este discriminată.

35. *Aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării C.N.C.D. cu privire la intenția delegării petentei, pe o perioadă de 30 de zile, la vama din Calafat, de către reclamata (Trezorier șef), pe motivul că dumeanei nu are copii, iar ceilalți colegi au (și ca urmare aceștia trebuiau să rămână în Craiova), echipa de investigație a C.N.C.D. a constatat că respectivele aspecte se referă la evenimente care au avut loc în perioada 2013-2014 (Garda Financiară a fost desființată în anul 2013, în urma apariției OUG 74/2013 privind unele măsuri referitoare la reorganizarea ANAF și a HG 520/2013 privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Administrare Fiscală, moment în care D.G.R.F.P. Craiova a delegat angajați din unitățile operative ale trezoreriei statului din cadrul județului Dolj la birourile vamale de frontieră pentru a suplimenta personalului).*

V. Motivele de fapt și de drept

36. **În fapt**, Colegiul director urmează a analiza dacă a existat un tratament discriminatoriu, hărțuitor în cadrul relațiilor de serviciu între petetă și reclamată, care au afectuat întreg colectivul.

37. **În drept**, Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă 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.

38. 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”.

39. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de petenți 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 anologice 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.

40. 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.

41. În speța de față petenta prin adresa depusă în data de 10.10.2017 în care a completat petiția a invocat o serie de criterii, ca elemente constitutive ale faptelor de discriminare și

hărțuire. Astfel, aceasta a invocat că este discriminată ca urmare a pregătirii sale profesionale, precizând expres faptul că reclamata își manifestă în permanență disprețul față de ea. Cu privire la acest aspect, probele și declarațiile obținute de la unii colegi de serviciu ai petentei de către echipa de investigație a CNCD nu au susținut cele precizate de aceasta, cu atât mai mult cu cât și reclamata și șefa de serviciu au recunoscut capacitatea și studiile petentei, dându-i ca și activitate în timpul programului (normal) de serviciu actualizarea procedurilor operaționale ale serviciului. Totodată, Colegiul director ia act de susținerea reclamatei în ce privește formularea adresei nr. CRR-TRZ-8945/2016 prin care anunța Servicul Resurse Umane, argumentând că studiile doctorale sunt necesare în domeniul în care petenta își desfășoară activitatea.

42. Un alt criteriu invocat de petentă este cel al situației sociale, respectiv faptul că aceasta este unica salariată din cadrul serviciului I.V.T.L. care nu are copii. Față de acest aspect, Colegiul director ia act de constatările echipei de investigație cae au precizat în investigația finalizată faptul că există și alți salariați ai aceluiași serviciu, cum ar fi:, care nu a copii în întreținere. Astfel, susținerea petentei nu este susținută de probe, nefiind unica salariată care nu are copii. De asemenea, Colegiul constată că nu există o legătură de cauzalitate între situația familiară a membrilor serviciului IVTL și aspectele prezumptiv discriminatorii surprinse în prezenta petiție.

43. Un al treilea criteriu invocat de petentă este cel al calității de martor în diverse plângeri civile/ administrative împotriva reclamatei. Față de acest al treilea criteriu identificat de petentă, Colegiul director ia act de faptul că petenta se află în subordinea dnei ...- Șef serviciu I.V.T.L. și a reclamatei în calitate de Trezorier Șef la Trezoreria Craiova, acestea fiind și persoanele care au atribuții de control și verificare a activității personalului din subordine. De asemenea, ca urmare a raportului întocmit de echipa de investigație a CNCD ulterior discuțiilor purtate atât cu părțile cât și cu mai mulți colegi de serviciu din cadrul serviciului I.V.T.L., Colegiul reține faptul că:

- conflictul existent între petentă și reclamată are la bază nepromovarea de către petentă unui concurs organizat în anul 2015 pe un post de conducere, în comisia de examinare fiind reclamata. Inclusiv părțile au declarat echipei de investigație a CNCD acest eveniment, reclamata fiind bănuită de petentă că ea este cea care s-a opus acestei promovări.

- colegii au confirmat atribuțiile de control și verificare a activității personalului din subordine pe care le are reclamata în calitate de Trezorier Șef la Trezoreria Craiova.

- o parte a colegilor au descris atitudinea petentei față de reclamată, dar și față de ei, având în vedere că aceasta are studii doctorale și desfășoară și activitate academică. Astfel, parte dintre colegi s-au plâns de petentă descriind-o ca o persoană care afișează o atitudine de superioritate, uneori înregistrează convorbirile și discuțiile de la locul de muncă, cu care care le-a comunicat să aibă grijă ce vorbesc despre ea, în caz contrar, petenta comunicându-le că va acționa în instanță (colegi percepând acest aspect ca și o amenințare). De asemenea, au fost colegi care au relatat că petenta a întocmit împotriva unei colege un referat. Mai mulți dintre colegii interghevați au susținut că este o persoană cu care în activitățile de control nu poate colabora cu colegul de echipă, fiind o persoană care în general nu poate lucra în echipa.

- întocmirea referatului de către colectivul Serviciului I.V.T.L. a fost însușit de către colegii de serviciu ai petentei, fie și parțial, dar în urma discuțiilor purtate cu echipa de investigație, Colegiul director reține faptul că întocmirea și semnarea referatului de către colegii petentei a fost făcută în mod deliberativ ca urmare a atitudinii pe care aceasta o manifestă față de o parte semnificativă dintre ei. Colegiul ia act și de declarațiile a două dintre colegele petentei care au susținut că reclamata are atitudini diferite față de subalterni, oferind la aceeași problema soluții diferite și beneficiind de persoane în cadrul serviciului care o informează despre persoanele care nu îi sunt aservite (pct.17- susținerile dnei...), iar întocmirea referatului ar fi putut fi întocmit și semnat la inițiativa și sub presiunea unui conducător ierarhic superior, exprimarea folosită în cuprinsul său care include termeni științifici nu intră în vocabularul colegilor de serviciu, având în vedere că declaranta acestui aspect, dna. ..îi cunoștea pe

aceștia de la angajare (pct.18). Totodată, Colegiul ia act de afirmațiile majorității colegilor de serviciu ai petentei care au susținut că

De asemenea, Colegiul director reține și susținerea reclamatei cu privire la faptul că aceasta a luat la cunoștință de conținutul referatului ulterior momentului participării sale în calitate de înlocuitor al dnei ... la audiență alături de colectivul serviciului I.V.T.L. în biroul directorului general, respectiv în momentul în care dna ... i-a solicitat ajutorul în soluționarea conflictului existent.

44. Din susținerile părților și din aspectele care rezultă din documentele existente la dosarul cauzei, Colegiul director reține faptul că au fost invocate de petentă o serie de criterii discriminatorii, respectiv:

a) situația socială, respectiv faptul că aceasta este unica salariată din cadrul serviciului ... care nu are copii;

b.) pregătirii sale profesionale, petenta având studii doctorale și fiind cunoscut faptul că are și activitate academică;

c.) calitatea acesteia de martor în diverse plângeri civile/ administrative împotriva reclamatei. Analizând toate aceste aspecte, Colegiul director este de opinie că nu sunt probe în sensul existenței unei legături de cauzalitate între criteriile invocate și fapte.

45. 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 unei legături de cauzalitate între criteriu invocat și fapta sesizată.

46. 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 criteriile invocate de către petentă și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării și dispunerii de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

47. Colegiul director constată că aspectele sesizate de petentă nu constituie fapte de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nefiind îndeplinite condițiile cerute de lege și anume lipsa raportului de cauzalitate între criteriul invocat de către petenți și fapta sesizată.

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. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată (lipsă raport de cauzalitate între faptele imputate și criteriul invocat).
2. Câte o copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: -

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

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

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 18.12.2019 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DINCĂ ILIE – Membru, GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru, HALLER ISTVAN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, POPA CLAUDIA – Membru, SANDU TATIANA VERONICA – Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 din 24.03.2020.

**ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiului director,
Președinte CNCD**

Redactat la data de 19.05.2020
Motivele de fapt și de drept: 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