



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 32 din 18.01.2023

Dosar nr.: 192/2022

Petiția nr.: 1972/16.03.2022

Petentă:

Reclamată:

Obiect: petenta se consideră discriminată 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., Director Executiv în cadrul Serviciului Public de Impozite și Taxe Constanța, adresa de corespondență loc. Constanța, str. Sergent Nicolae Grindeanu nr. 66, jud. Constanța

II. Citarea părților

3. Prin adresa nr. 1972/10.05.2022 transmisă petentei a fost invocată din oficiu excepția lipsei obiectului petiției și a fost solicitat petentei să precizeze criteriul de discriminare (caracteristica personală) care stă la baza tratamentului diferențiat. Totodată a fost invocată din oficiu excepția tardivității, referitor la aspectele semnalate care exced termenului de 1 an (fapte anterioare datei 16.03.2021)

4. Petenta a răspuns prin adresa nr. 3891/02.06.2022 (filele 32 și 33 din dosar).

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

6. Părțile au fost citate pentru data de 30.08.2022 (filele 35-36 din dosar). La termen petenta a fost prezentă, iar partea reclamată a fost reprezentată prin avocat. Partea reclamată a depus punct de vedere la dosar. Petenta a depus documente la dosar. Punctul de vedere depus de partea reclamată a fost comunicat petentei în vederea depunerii de concluzii scrise. Petenta a depus documente la dosar.

7. Procedură legal îndeplinită.



III. Susținerile părților conform obiectului dosarului

Susținerile petentei

8. Prin petiția nr. 1972/16.03.2022 petenta precizează următoarele aspecte relevante:

- solicită constatarea faptei de discriminare, aplicarea amenzii contravenționale și obligarea părții reclamate să publice în mass – media un rezumat al hotărârii;
- a fost numită în funcția publică de execuție de inspector, grad debutant, conform Dispoziției nr. 261/19.02.2015;
- la data de 09.03.2015 a fost mutată să îndeplinească atribuții de operator ghișeu în cadrul Serviciului Agenția Fiscală nr. 6, având-o ca șefă pe partea reclamată; aceasta țipa la petentă în nenumărate rânduri de față cu contribuabilii, spunându-i “te dau afară”, în loc să o îndrume deoarece petenta era la început de drum în carieră;
- la nivelul anului 2017 petenta a acumulat suficientă experiență în ultimii 2 ani și i-au fost delegate competențe aferente șefului de serviciu/locuitorului, în cazul în care aceștia nu își pot îndeplini sarcinile; totodată, conform Dispoziției nr. 1308/29.11.2017 petentei i-a fost acordat un premiu de excelență privind participarea directă la obținerea unor rezultate deosebite în activitatea instituției;
- în anul 2018 petenta a fost mutată definitiv pe postul de responsabil relații publice și mass media în cadrul serviciului Management Integrat;
- la data de 31.07.2020, conform Dispoziției nr. 273, petenta a fost mutată (fără să fie consultată sau să îi fie cerut acordul) pentru perioada 03.08.2020 - 31.12.2020 în cadrul serviciului Agenția Fiscală nr. 4, cu atribuții de back – office aferente Fișei Postului nr. 95, aprobată de partea reclamată;
- conform Dispoziției nr. 533/17.12.2020 (comunicată pe data de 04.01.2021) petenta a rămas mutată (tot fără să fie consultată sau să îi fie cerut acordul) pentru o perioadă de maximum 6 luni într-un an calendaristic, în cadrul serviciului Agenția Fiscală nr. 4;
- în perioada 01.01.2020 -03.08.2020 performanțele profesionale ale petentei au fost evaluate cu calificativul BINE de către partea reclamată, conform Raportului nr. T59983/07.08.2020;
- ulterior, petenta a depus la data de 20.10.2020 anexă la raportul susmenționat și adresa nr. B46521/22.10.2020 la care i s-a răspuns cu adresa nr. T83590/04.11.2020;
- petenta precizează că obiectivele pentru următoarea perioadă au fost aferente activității de Management Integrat, deși la data de 31.12.2020, obiectivele pe care trebuia să le îndeplinească aparțineau activității de agenție fiscală;
- deși pentru perioada 01.01.2020 – 03.08.2020 petenta fusese evaluată, în perioada 01.01.2020 – 31.12.2020 performanțele profesionale ale acesteia au fost evaluate cu calificativul BINE de către Directorul Executiv Adjunct, cu precizarea că obiectivele pentru următoarea perioadă au fost aferente activității de agenție fiscală;
- după un an de zile petenta a revenit în cadrul serviciului Management Integrat conform Dispoziției nr. 235/24.06.2021; atribuțiile delegate la data de 18.08.2021 la nivelul biroului în care petenta se află și în prezent au fost stabilite conform Fișei Postului nr. 207;
- urmare reorganizării instituției din data de 20.08.2021 salariul petentei a suferit modificări substanțiale, în conformitate cu Dispoziția nr. 380/17.09.2021;
- în data de 30.09.2021 petenta i-a comunicat părții reclamate nemulțumirile privind regresul carierei sale profesionale din cauza deciziilor pe care partea reclamată le-a luat în calitate de Director Executiv și afecțiunile de sănătate apărute ca efect al acestui

tratament; partea reclamată i-a spus petentei că scăderea salariului nu are caracter punitiv, din contră, trebuie să o stimuleze pe petentă;

- petenta consideră că nu există nimic mai demotivant decât scăderea salariului;
- un alt aspect care a afectat-o profund pe petentă a fost cel în care partea reclamată i-a spus că la momentul acela niciun coleg din compartiment nu face performanță (deși salariile au fost afectate diferențial la nivelul compartimentului la reorganizare) și că așteaptă de la petentă mai multă implicare;

- începând cu luna octombrie 2018 partea reclamată ocupă postul de Director Executiv și din acel moment până în prezent petenta a solicitat în nenumărate rânduri să îi fie dezvoltată cariera profesională prin participarea la cursuri de formare profesională, fiind și o obligație legală de altfel, însă nu a fost luată în calcul de partea reclamată; o altă colegă a petentei a fost susținută, a făcut cursuri și a primit sarcini care îi puteau fi delegate și petentei, însă colega respectivă a fost supraîncărcată și motivată financiar;

- la nivelul lunii decembrie 2021 și-a dat demisia o colegă a petentei care avea atribuții privind protecția mediului și sănătatea și securitatea în muncă; pe data de 12.01.2022 petenta a depus o adresă prin care a informat partea reclamată că a achiziționat cursuri din fonduri proprii în speranța de a-l fi delegate sarcini și de a reveni la cuantumul salariului anterior, adresă la care i s-a răspuns pe data de 25.02.2022 în sensul că partea reclamată apreciază dorința de dezvoltare și perfecționare profesională și a invocat faptul că nu i-a fost solicitat acordul privind cursurile la care petenta face referire; petenta precizează că fondurile folosite în achitarea cursurilor au fost proprii, nu publice, ca să îi fie solicitat acordul părții reclamate;

- la finalul lunii ianuarie 2022 atribuțiile privind protecția mediului și sănătatea și securitatea în muncă au fost delegate altor două colege ale petentei;

- la data de 17.02.2022 petenta a depus la Serviciul Resurse Umane, Salarizare diploma de Auditor Intern Sisteme de Management al Calității ISO 9001:2015, urmând în cel mai scurt timp să fie depuse diplomele de Auditor Intern ISO 14001 și ISO 45001;

- începând cu data de 31.07.2020 până în prezent partea reclamată nu a avut un comportament echitabil față de petentă, nu a susținut-o/motivat-o, a tratat-o diferențiat, i-a spus că este incompetentă deși rezultatele petentei au demonstrat și demonstrează contrariul, a țipat la ea, a avut o atitudine ostilă, i-a spus personal sau transmis prin șefa de birou că o dă afară, ultima oară fiind pe data de 08.11.2021.

Petenta depune documente la dosar.

9. Prin adresa nr. 3891/02.06.2022 petenta reia aspectele semnalate în petiție, fără însă a preciza criteriul în baza căruia se consideră discriminată.

10. Petenta depune punctul de vedere nr. 5920/30.08.2022 prin care arată faptul că salariul său a scăzut cu aproximativ 1000 lei, a adus la cunoștința părții reclamate nemulțumirea sa și aceasta a spus că scăderea salariului nu are un caracter punitiv, ci din contră a fost pentru a o stimula pe petentă, pentru a se implica mai mult în activitate. Când a solicitat să îi fie distribuite și alte sarcini, deoarece este pregătită profesional, urmând și cursuri din fonduri proprii, petentei i s-a refuzat acest lucru, atribuțiile fiind delegate altor colege. În data de 31.03.2022 petenta a fost informată că începând cu data de 01.04.2022 va fi mutată din nou temporar din cadrul Biroului Management Integrat în cadrul serviciului Agenția Fiscală nr. 4. Două colege ale petentei au fost mutate în cadrul Biroului Management Integrat, colege ce își desfășurau activitatea în cadrul agențiilor fiscale. Începând cu luna mai 2022 au fost achiziționate cursuri de

perfecționare profesională pentru persoanele din cadrul Biroului Management Integrat și acestea sunt asigurate de același prestator ca și cursurile susținute de petentă din fonduri proprii, cu toate acestea instituția nu a economisit banul public organizând cursuri deși petenta avea pregătirea necesară demonstrată prin diplomele depuse. Valoarea cursurilor urmate de petentă din fonduri proprii se ridică la suma de 2.705,30 lei.

11. Petenta depune la dosar adresa nr. 6403/16.09.2022 în care arată că instituția angajatoare nu a răspuns tuturor cererilor și sesizărilor sale în mod adecvat și întemeiat, și, deși s-a înscris în audiență la partea reclamată la data de 04.08.2022, nu a fost dat curs solicitării sale. Partea reclamată nu s-a implicat în reabilitarea salariului petentei care a fost scăzut la reorganizare, deși petenta și-a arătat tot timpul interesul în acest sens. În perioada 2020-2022 petenta a fost mutată în fiecare an fix 6 luni fără acordul său, timp în care partea reclamată a urmărit în mod deliberat destabilizarea carierei profesionale a petentei prin lipsa trasării de sarcini și mutări anuale în compartimente cu activități distincte. Deși există un anunț de concurs de promovare aferent gradului profesional pe care petenta îl deține, având în vedere că instituția nu i-a comunicat petentei intenționat Rapoartele de evaluare, în lipsa lor aceasta se află în imposibilitatea de a participa la promovarea în grad profesional, într-o clasă superioară. Petenta arată că se încearcă determinarea sa să își dea demisia din cauza demotivării psihice/financiare.

12. Prin adresa nr. 8954/12.12.2022 petenta precizează că a depus plângere penală împotriva părții reclamate pentru infracțiunea de abuz în serviciu. După ce șeful biroului management integrat a fost sancționat, partea reclamată nu a luat nicio măsură până la momentul de față pentru efectuarea evaluării anuale a performanțelor individuale ale petentei pentru anul 2021, iar în lipsa acestei evaluări petenta s-a aflat în imposibilitatea de a participa la examenul de promovare în grad profesional, într-o clasă superioară, organizat în data de 04.10.2022, astfel fiindu-i respins dosarul, punându-i-se încă o piedică la dezvoltarea carierei sale profesionale prin demotivare financiară repetată, urmărindu-se demisia petentei în mod planificat. Petenta depune Rezultatul selecției de dosare.

Sușinerile părții reclamate

13. Prin adresa nr. 5900/29.08.2022 partea reclamată depune punct de vedere prin care arată următoarele:

- în cauză nu sunt întrunite condițiile pentru constatarea vreunei discriminări create petentei la locul de muncă;
- în opinia petentei cauzele care au determinat-o să formuleze petiția sunt: diminuarea salariului cu o sumă de aproximativ 1000 lei, neparticiparea la cursuri de perfecționare profesională și nepromovarea pe o funcție dorită din cadrul Serviciului Management Integrat cu atribuții privind protecția mediului și sănătatea și securitatea în muncă;
- petenta apreciază că răspunzătoare pentru aspectele sesizate este persoana care ocupă funcția de director executiv al instituției;
- partea reclamată arată că instituția angajatoare a răspuns tuturor cererilor și sesizărilor formulate de petentă în mod adecvat și întemeiat;
- deși în perioada anterioară petenta nu a înțeles să semnaleze vreo neregularitate ori nemulțumire în ceea ce privește desfășurarea activității la locul de muncă, ulterior aceasta a considerat că efectele procedurii ar fi avut un caracter sancționator personal,

sens în care s-a adresat mai multor organe de control, susținând că nu ar fi prima oară când raporturile sale de muncă ar fi afectate;

- cu toate că s-a răspuns tuturor aspectelor sesizate de petentă, fiind aduse explicațiile necesare atât în fapt, cât și în drept, petenta a insistat în prezentarea unor împrejurări nereale;
- planificarea participării la cursurile de pregătire și perfecționare profesională se realizează la propunerea șefului ierarhic superior și se aprobă de către conducerea instituției, cu condiția încadrării în limita fondurilor anuale aprobate în bugetul instituției;
- în anul 2019, în limita bugetului aprobat, s-a avut în vedere continuarea perfecționării profesionale începute în anul 2018, petenta participând la ambele cursuri desfășurate;
- în anul 2020, în contextul pandemiei de COVID – 19, nu au fost organizate cursuri de formare profesională; totodată s-a pus problema obiectivă de reducere a cheltuielilor instituției;
- în anul 2021 au fost organizate doar cursurile necesare implementării unor standarde, solicitate în interesul instituției, în limita bugetului aprobat; cursurile au fost solicitate în perioada în care petenta își desfășura activitatea în funcția de inspector în cadrul Agenției Fiscale nr. 4;
- în ceea ce privește cursurile urmate de petentă în mod privat, aceasta susține că instituția în mod voit nu dorește să i le ia în considerare la evoluția profesională, însă petenta nu are în vedere prevederile art. 458 alin. (5) din Codul administrativ, conform cărora programele de formare și de perfecționare urmate la inițiativa funcționarului public se fac doar cu acordul persoanei care are competențe de numire, în cauză numai cu acordul conducătorului instituției, acord pe care petenta nu l-a solicitat;
- în luna iulie 2021 instituția a trecut printr-o procedură de reorganizare, iar urmare a acestei proceduri atribuțiile specifice biroului Management Integrat au fost stabilite pe baza gradului de complexitate al activității/operațiunilor de la nivelul biroului;
- drepturile salariale au fost stabilite în funcție de gradul de complexitate a atribuțiilor din fișa postului, cu respectarea HCL nr. 417/2017 privind stabilirea salariilor de bază pentru funcționarii publici și personalul contractual din cadrul instituției și a dispozițiilor Legii nr. 153/2017 privind salarizarea personalului din fonduri publice;
- petenta a fost numită pe funcția publică rezultată în urma reorganizării prin Dispoziția nr. 380/17.09.2021, aceasta având ca anexă fișa postului nr. 207/18.08.2021, prin care i-au fost aduse la cunoștință atribuțiile specifice postului pe care îl ocupă;
- în primul rând, atât atribuțiile postului, cât și drepturile salariale aferente sunt stabilite prin acte administrative necontestate de petentă în procedura prealabilă. Aceste elemente esențiale ale raportului de serviciu nu pot fi apreciate ca discriminatorii ori hărțuitoare, în condițiile în care sunt publice, sunt adoptate de Consiliul Local al municipiului Constanța și respectă dispozițiile legale;
- în al doilea rând, în măsura în care petenta aprecia că aceste elemente ale raportului de serviciu sunt vătămătoare ori inechitabile din punct de vedere al pregătirii ori nivelului său profesional, avea posibilitatea să conteste actele administrative în baza cărora au fost stabilite;
- în al treilea rând, numirea în funcția publică s-a făcut în urma procedurii de reorganizare a instituției. O astfel de procedură implică un element de oportunitate, analizat din perspectiva nevoilor și scopurilor stabilite de către instituția publică. Eventualele

nemulțumiri ale unora din funcționarii publici implicați în procedura de reorganizare trebuie analizate în principal din perspectiva oportunității schimbărilor instituționale;

- în acest context, mai mulți funcționari publici din cadrul instituției s-au arătat nemulțumiți de efectele procedurii reorganizării și s-au adresat instanței de judecată pentru verificarea legalității acesteia;
- până în prezent, toate cererile de suspendare formulate de aceștia au fost respinse de instanțele de judecată (soluții definitive);
- activitatea desfășurată de către instituție are un anumit specific, volumul de muncă variind în diverse perioade ale anului, în funcție de scadențele obligațiilor fiscale de plată, modificările legislative, situațiile de întocmit etc, împrejurare ce motivează schimbarea temporară a modului de lucru. Mutarea personalului între diverse compartimente ale instituției reprezintă o măsură ce se impune;
- în ceea ce privește mutarea petentei între compartimente, aceasta nu reprezintă în niciun caz vreun motiv de hărțuire sau discriminare. Specificul muncii pe care o desfășura (responsabil relații publice), în contextul pandemiei în care activitatea instituției s-a desfășurat de o altă manieră decât cea obișnuită, a făcut necesară prezența petentei pe alte poziții în cadrul instituției. Prezența petentei în cadrul activității back-office în agenții fiscale a fost determinată, pe de o parte, de necesarul acestui tip de personal în anumite perioade ale anului fiscal și, pe de altă parte, de cunoștințele profesionale pe care petenta le-a dobândit în acest domeniu (experiență de 2 ani);
- petenta este prima persoană care se plânge de un comportament nepotrivit al conducerii instituției în raport cu subordonații săi;
- evenimentele din trecut la care face referire petenta nu pot fi confirmate sau dovedite, cu atât mai mult cu cât acestea nu au fost aduse la cunoștința conducerii de la acea vreme a instituției, petenta neînțelegând să se adreseze pentru remedierea vreunei situații despre care în prezent afirmă că ar fi fost hărțuitoare sau discriminatorie;
- în ceea ce privește evenimentele prezente, partea reclamată consideră că a răspuns într-un mod adecvat la nemulțumirile petentei. Diminuarea salariului nu reprezintă o măsură de hărțuire, în condițiile în care au mai existat funcționari publici la nivelul instituției cărora li s-au adaptat veniturile salariale la atribuțiile funcției în urma procedurii de reorganizare a instituției. Deși au existat angajați care s-au adresat instanței de judecată pentru verificarea procedurii de reorganizare și a efectelor sale, a rezultat că instanța de judecată nu a constatat motive de nelegalitate cu privire la această procedură;
- petenta nu a înțeles să conteste pe calea procedurală prevăzută de lege actul prin care s-a stabilit salariul său, corespunzător atribuțiilor postului pe care îl ocupă, astfel încât nici aceasta nu este în măsură să dovedească vreun comportament abuziv al instituției, ori al conducătorului acesteia.

14. În cadrul ședinței de audieri din data de 30.08.2022 de la sediul CNCD avocatul părții reclamate a menționat că nu înțelege criteriul în baza căruia petenta se consideră discriminată.

15. Prin notele scrise nr. 6346/15.09.2022 depuse de partea reclamată la dosar aceasta reia succint aspectele expuse pe larg în punctul de vedere, depune înscrisuri și concluzionează că faptele sesizate nu constituie forme de discriminare ale petentei.

IV. Motivarea în fapt și drept

Legislație și principii

15. Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor, la secțiunea Obiect vădit nefondat sau lipsă de obiect prevede:

„Art. 33. Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția lipsei obiectului petiției când constată că obiectul petiției este în mod vădit nefondat, raportat la domeniul de aplicare al prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată.

Art. 34

(1) Excepția obiectului vădit nefondat sau lipsei obiectului petiției se pune în dezbaterea petentului sau a persoanei interesate care sesizează Consiliul, pentru a-și formula punctul de vedere.

(2) Colegiul director acordă un termen petentului sau părții interesate pentru a comunica punctul de vedere.

Art. 35

(1) Colegiul director soluționează excepția după solicitarea punctului de vedere al petentului sau al părții interesate care a sesizat Consiliul.

(2) Necomunicarea punctului de vedere la termenul acordat nu împiedică soluționarea petiției.

Art. 36. Consiliul soluționează excepția prin hotărâre a Colegiului director.

Art. 37. În situația respingerii excepției prin reținerea obiectului raportat la prevederile Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată, aceasta se motivează odată cu fondul în hotărârea prin care se soluționează petiția, potrivit prezentei proceduri interne.”

16. O.G. nr. 137/2000, la art. 2 alin. 1 prevede: „Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege 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, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice”.

17. Astfel se poate considera discriminare

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept.

Colegiul director al CNCD reține următoarele:

18. Colegiul director admite excepția lipsei obiectului petiției raportat la prevederile O.G. nr. 137/2000, având în vedere că petenta nu a precizat criteriul care ar fi stat la baza presupusei diferențieri nici în urma solicitării exprese. În aceste condiții, cele susținute nu pot fi analizate din perspectiva unei fapte de discriminare.

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

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Admite excepția lipsei obiectului petiției invocată din oficiu conform art. 33-37 din Procedura internă de soluționarea petițiilor și sesizărilor;
2. O copie a prezentei hotărâri se comunică părților.

V. Modalitatea de plată a amenzii: —

VI. 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

BABUȘ RADU – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA - Membru

JURA CRISTIAN – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SECYL SULIMAN – Membru

Redactată și motivată: A.Cs., S.A., H.I.

Data redactării: 23.01.2023

Notă: Hotărârile emise de Colegiul Director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.