



**Hotărârea nr. 198  
Din 27.03.2019**

**Dosar nr.: 56/2019**

**Petiția nr.:** 575/07.02.2019

**Petent:**

**Reclamat: - Presedintele Tribunalului Constanța**

**Obiect:** posibilă discriminarea privind atribuții trecute în plus în fișa postului

**I. Numele, domiciliul sau reședința părților**

**Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților**

1.

**Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului**

2.– Președinte Tribunalul Constanța,.

**II. Descrierea presupusei fapte de discriminare**

3. Petentul se consideră discriminat pentru atribuirea unei activități suplimentare în fișa sa de post, acesta fiind singurul angajat responsabil cu licitații publice, și cu deplasări în afara orelor de program.

**III. Procedura de citare**

4. Prin adresa nr. 575/20.02.2019 a fost citat petentul pentru data de 07.03.2019, CNCD a invocat, din oficiu, excepția de necompetență materială, competența aparținând instanței de judecată. Prin adresa 810/20.02.2019, pentru termenul din 7.03.2019 a fost citat reclamatul, Presedintele Tribunalului Constanta.

**IV. Susținerile părților**

**Susținerea petentului**

5. Petentul se consideră discriminat pentru atribuirea unei activități suplimentare în fișa sa de post, acesta fiind singurul angajat responsabil cu licitații publice, și cu deplasări în afara orelor de program. Ca urmare, este nevoit ori de câte ori părăsește incinta instituției, să anunțe șeful ierarhic în privința activității pe care o desfășoară.

**Susținerea reclamatului**

6. Reclamatul precizează că, petentul este funcționar public cu atribuții de achiziții publice, sens în care s-a actualizat fișa postului în ianuarie 2019. Petentul a formulat două acțiuni în contencios- administrativ, respectiv dosar 465/118/2019 și dosar 740/118/2019 pe rolul Tribunalului Constanța. Anterior a făcut reclamații la Inspectoratul Judiciar pe aceeași situație.

7. A formulat o altă acțiune pe rolul Tribunalului Tulcea, dosar 185/118/2018, plângerea disciplinară fiind clasată ca nefondată. Într-o cauză similară s-a pronunțat și Curtea de Apel Galați prin Decizia civilă 264/2016. În fișa postului s-a precizat faptul că petentul trebuia să anunțe managerul economic privind deplasările în afara instituției în interes de serviciu, destinația și scopurile acestora.

8. Relația petentului cu managerul economic este deteriorată, acesta manifestând atitudine de independență funcțională, ceea ce afectează disciplina muncii. Funcția de

responsabil în domeniul achizițiilor publice a fost clasificată în cadrul Tribunalului Constanța ca fiind o funcție sensibilă în conformitate cu prevederile OSGG nr. 600/2018, art. 5, în vederea evitării unor posibile acte de corupție.

**9.** Partea reclamată declară că petentul nu se află în situații identice /egale cu alți salariați din punct de vedere al atribuțiilor de serviciu în ceea ce privește deplasările în interes de serviciu, al calificării funcției și al comportamentului disciplinar. Mai mult, angajatorul are obligația de controla activitatea angajaților.

**10.** Solicită respingerea petiției ca nefondată.

Ca atare, partea reclamată declară că prin fișa postului atribuită petentului, obligația de serviciu prevăzută la art. 22, este una strict procedurală, de a anunța managerul economic despre deplasările în afara instituției, în interes de serviciu, destinația și scopul acestora. În calitate sa de responsabil cu achizițiile publice, petentul necesită uneori să se deplaseze în afara instituției pentru a prospecta la fața locului calitatea unor produse în vederea achiziționării lor pentru a face oferte certe, (pentru a discuta cu furnizorii etc). Ca atare, trebuie să realizeze deplasări exterioare în interes de serviciu, exact activitatea pe care o reclamă acesta. Funcția de responsabil în domeniul achizițiilor publice a fost clasificată în cadrul Tribunalului Constanța ca fiind o funcție sensibilă în conformitate cu prevederile OSGG nr. 600/2018. Iar în privința unicității acestei prevederi, în sensul că doar petentul deține în fișa postului o astfel de sarcină este conform cu activitatea postului său: "...este absurd a se include între obligațiile de serviciu ale unui salariat care nu are atribuții de teren, să anunțe șeful ierarhic când se deplasează în interes de serviciu. Obligația de anunțare a lipsei temporare la locul de muncă există în Regulamentul de ordine interioară, ca atare nu este necesar a se introduce și în fișa postului tuturor salariaților".

## **V. Motivele de fapt și de drept**

**11.** Colegiul director al CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care, petentul se consideră discriminat prin atribuirea în fișa postului de către partea reclamată a unei activități privind procedura de achiziții publice, această activitate implicând responsabilități noi și deplasări în interes de serviciu. Ca atare, în opinia petentului situația crează în raport cu fișele de post ale celorlalți angajați din cadrul Tribunalului Constanța o discriminare privind activitatea muncii.

Colegiul director în ședința de deliberări a cauzei, respinge excepția de necompetență materială invocată din oficiu de CNCD.

Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în O.G. nr.137/2000, republicată, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Condiția, criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

**12.** Astfel se poate considera discriminare;

- o diferențiere
- bazată pe un criteriu
- care atinge un drept
- dreptul să fie justificat

Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.(1, din O.G.137/2000, cu modificările și completările ulterioare, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale articolului 2. 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, 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, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care, tratamentul să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat aplicat, trebuie să aibe 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.

**13.** Astfel, o faptă poate fi considerată discriminare, dacă aduce atingere unui drept, oricare dintre cele prevăzute și garantate de tratatele internaționale ratificate de România, sau cele prevăzute de legislația națională, după cum dispune și O.G nr. 137/2000, modificată, precum și Protocolul nr. 12 din Convenția Europeană a Drepturilor Omului, art., alin. 1, "Exercitarea oricărui drept prevăzut de lege...".

Analizând speța de față, în acord cu elementele faptelor de discriminare, așa cum sunt prevăzute de actul normativ O.G nr. 137/2000, modificat, Colegiul director trebuie să analizeze următorul aspect: "dacă prin atribuirea petentului de atribuții pe care trebuie să le desfășoare la locul de muncă, i se aduce acestuia, un tratament diferențiat în raport cu ceilalți salariați, colegi de serviciu".

**14.** Din susținerile petentului reiese faptul că prin fișa postului pe care o deține ca salariat al Tribunalului Constanța, este subordonat *Managerului economic* și Șefului *de serviciu*. Atribuțiunile sale sunt stipulate în textele art. 72 și 73 din "Regulamentul de ordine interioară al instanțelor de judecată prin Hotărâre emisă de Consiliului Superior al Magistraturii". Prin fișa postului pe care o deține petentul, i se atribuie prin punctul 22 și o activitatea denumită "achiziții publice cu necesitatea unor deplasări în interes de serviciu...". În acest sens, petentul se consideră discriminat prin comparație cu colegii săi de serviciu, aceștea neavând, în opinia lui, trecută această prevedere, dar declară că, nici nu a văzut vreo fișă de post a altui coleg ca să știe în mod cert acest lucru.

Partea reclamată susține faptul că petentul, prin fișa de post atribuită, are o obligație de serviciu prevăzută la art. 22: „de a anunța managerul economic despre deplasările în afara instituției în interes de serviciu, destinația și scopul acestora”. Prin calitatea pe care o deține, este responsabil cu achizițiile publice, acest lucru implicând deplasări în afara instituției pentru a prospecta la fața locului, calitatea unor produse în vederea achiziționării lor, pentru a face oferte certe în vederea încheierii de contracte și pentru a discuta cu furnizorii etc. Din acest motiv, petentul are obligația de a anunța deplasarea sa în interes de serviciu, ori de câte ori se impune. Această situație nu este o cerință ce se impune și pentru alți angajați ca o obligație de serviciu. Colegiului director i se aduce la cunoștință că, "*obligația de anunțare a lipsei temporare la locul de muncă există în Regulamentul de ordine interioară, nefiind necesar a se introduce și în fișa postului tuturor salariaților*". În consecință, prin natura activității pe care o deține petentul, acesta are obligația și prin fișa sa de post, să anunțe ori de câte ori părăsește instituția. Ca atare, prin atribuțiile specifice de serviciu, petentul nu se află în situații identice/egale cu alți salariați/colegi, în privința necesității deplasării de la locul de muncă în interes de serviciu în timpul programului.

Reiterând faptul că natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu și o situație de comparabilitate, ceea ce prespune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și un criteriu interzis invocat de persoana în cauză, Colegiul observă că nu se regăsesc elementele constitutive ale încălcării unui drept recunoscut de lege, ca urmare a

art. 2 alin.1) din O.G. nr. 137/2000, republicată (lipsă elemente de comparabilitate privind natura activității pe care trebuie să o desfășoare petentul față de colegii săi).

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. Respinge excepția de necompetență materială a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării invocată din oficiu, prin procedura de citare a părților.
2. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit prevederilor art. 2, alin. 1), din O.G nr.137/2000, modificată, (lipsă elemente de comparabilitate privind natura activității pe care trebuie să o desfășoare petentul față de colegii săi).
3. O copie a hotărârii se va transmite părților:
  - a) .
  - b) . – Președinte Tribunalul Constanța.

#### **VI. Modalitatea de plată a amenzii**

Nu este cazul

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

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

#### **Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

GHEORGHIU LUMINITA – Membru

HALLER ISTVAN – Membru

LAZAR MARIA – Membru

DINCA ILIE – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

**Hotărâre redactată de: L.G. și motivată de R.O**

**Notă:** prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.