



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

HOTĂRÂREA nr. 471
Din 22.07.2019

Dosar nr: 669/2019

Petiția nr: 6680/18.12.2017

Petentă: ..

Reclamați: dl. ..- Primar Comunei Teiu, județ Argeș
dl. .. – secretar la Primăria Teiu, județ Argeș

Obiect: conflict la locul de muncă - posibila faptă de discriminare la locul de muncă privind obținerea salariului conform încadrării profesionale și acordarea diferenței salariale în mod retroactiv din data de 01.07.2017

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petenta

.

Numele și sediul reclamați

2. dl. .- Primar Comunei Teiu- sediul în Comuna Teiu, județ Argeș

3. dl. . – secretar al Primăriei Teiu- sediul Comuna Teiu , județ Argeș

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

4. Petenta se consideră că este discriminată ca urmare a reîncadrării sale nelegale făcute de dl Primar al Comunei Teiu, care nu a respectat prevederile Legii - Cadru nr. 153 / 2017, în raport de clase, nivel de studii. Aceasta subliniază că ordonatorul principal de credite 6 care este primarul . și secretarul primăriei, dl ., dar și Consiliul Local Teiu au încălcat „Principiile Sistemului de Salarizare ” prevăzute la secțiunea a 2-a, art. 6 (legalitatea, nediscriminarea, egalitatea, importanța socială a muncii, complexitatea, etc.)

5. Petenta solicită ajutorul CNCD pentru obținerea salariului conform încadrării profesionale și acordarea diferenței salariale în mod retroactiv din data de 01.07.2017

III. Citarea părților

6. În temeiul dispozițiilor art. 20 alin. 1, din cuprinsul din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată), cu modificările și completările ulterioare, Colegiul director a ridicat din oficiu excepția tardivității faptelor care sunt mai vechi e 1 an de zile prin citatia nr. 208/17.01.2018 și s-a solicitat un punct de vedere atât de la petentă cât și de la reclamați.

7. În temeiul art. 20 alin.4 din cuprinsul din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (republicată), cu modificările și completările ulterioare, potrivit cărora soluționarea unei sesizări se realizează cu citarea obligatorie a

părților (prin orice mijloc care asigură confirmarea primirii), părțile au fost citate pentru termenul din data de 06.02.2018, ora 9,30 prin adresele nr. 208/17.01.2018.

8. La termenul de audiere stabilit doar petenta a fost prezentă.

9. În temeiul dispozițiilor legale, procedura citării se consideră îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

10. Petenta se consideră că este discriminată ca urmare a reîncadrării sale nelegale făcute de dl Primar al Comunei Teiu, care nu a respectat prevederile Legii - Cadru nr. 153 / 2017, în raport de clase, nivel de studii. Aceasta subliniază că ordonatorul principal de credite 6 care este primarul și secretarul primăriei, dl ., dar și Consiliul Local Teiu au încălcat „Principiile Sistemului de Salarizare” prevăzute la secțiunea a 2-a, art. 6 (legalitatea, nediscriminarea, egalitatea, importanța socială a muncii, complexitatea, etc.)

11. De asemenea, petenta subliniază faptul că a contestat mai multe acte administrative, contestații la care fie nu a primit răspuns de la dl. Primar, fie a primit de la prefectură recomandare pentru a se adresa consiliului local, fie de la prefectul județului Argeș nu a primit răspuns.

12. Petenta ține să menționeze că lucrează de 36 de ani, iar ca funcționar public în cadrul Primăriei Teiu, județul Argeș lucrează din anul 2008, ocupând în urma unui examen funcția de referent stare civilă.

13. Petenta susține că își îndeplinește funcția cu profesionalism și în conformitate cu legea, iar în cazierul administrativ nu a avut și nu are nicio sancțiune disciplinară.

14. Petenta semnalează faptul că la nivelul acestei instituții transformările posturilor din contractual în funcționar public au loc după bunul plac al celor din conducere, în primărie nu funcționează principiul egalității, predominând gradele de rudenie și simpatiile.

15. Petenta solicită ajutorul CNCD pentru obținerea salariului conform încadrării profesionale și acordarea diferenței salariale în mod retroactiv din data de 01.07.2017. De asemenea, aceasta solicită ajutor pentru împiedicarea abuzului de drept care ar urma să se facă prin concedierea sa nelegală ca urmare a aprobării de către consilierii locali prin vot secret. organigramei anului 2018

16. Prin adresa nr. 611/6.02.2019, petenta depune punctul său de vedere prin care susține:

- față de excepția tardivității introducerii sesizării pentru faptele mai vechi de un an menționată în citația înregistrată sub numărul 208/17.01.2018, petenta solicită respingerea ca nefondată față de singurul aspect supus atenției Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării prin plângerea formulată la data de 15.12.2017 și înregistrată în data de 18.12.2017 sub numărul 6680, respectiv **modul discriminatoriu de stabilire a coeficientului de salarizare** de către Primăria Comunei Teiu prin dl. Primar, prin raportare la unicul criteriu stabilit prin HCL21/28.07.2017 respectiv nivelul studiilor. Prin dispoziția Primarului Nr.51/01.08.2017, comunicată petentei la data de 22.08.2017, a fost reîncadrată “pe nivel de studii și gradații” în urma apariției Legii Nr.153/2017, însă, în cuprinsul Anexei a dispoziției 59/01.08.2017 se poate reliefa caracterul discriminatoriu al nivelului de salarizare. Având în vedere data la care conducerea primăriei i-a comunicat dispoziția de reîncadrare, respectiv 22.08.2018 și data la care a formulat plângerea adresată Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării respectiv 15.12.2017, termenul prevăzut la art.20 alin.1 din OG137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, a fost respectat întrucât între cele două date s-a scurs un interval de aproximativ 6 luni. Din acest motiv, solicită respingerea excepției tardivității introducerii sesizării invocată din oficiu, ca nefondată.

16. Petenta în cuprinsul plângerii a reliefat situația de fapt care datează încă din anul 2012 și continuă și în prezent, inclusiv în ultimul an scurs înaintea formulării plângerii ;

17. Petenta solicită sprijinul CNCD pentru:

- stabilirea în mod legal a salariului care mi se cuvine ca funcționar public de execuție grad profesional superior - referent stare civilă și acordarea diferenței salariale în mod retroactiv, respectiv 01.07.2017-31.12.2017

- împiedicarea abuzului de drept prin care se urmărește concedierea sa în mod nelegal prin aprobarea de către consilierii locali prin vot secret a organigramei pe anul 2018.

18. Petenta subliniază că **cea de-a doua solicitare (privind abuzul împiedicării concedierii sale) a rămas fără obiect** întrucât, Consiliul Local, în ședința din data de 29.12.2017, a respins organigrama Primăriei Comunei Teiu propusă în mod caragialesc de către conducerea instituției (Dispoziția 97/22.12.2017 și Convocatorul 4324/22.12.2017) pentru desființarea a două posturi, printre care și cel pe care aceasta era încadrată.

19. Petenta apreciază că este discriminată din cauza faptului că este femeie, este mai în vârstă, nu a cedat presiunilor de a-și îndeplini atribuțiile de serviciu fără a respecta întocmai dispozițiile legale, și mai cu seamă, nu are un partener de viață care să împartă băutura cu părțile reclamate.

20. Petenta conturează o altă discriminare din partea instituției prin reprezentanții săi, discriminare prin descalificarea sa profesională, la data de 30 ianuarie 2018 când l s-a înmânat un raport de evaluare a performanțelor profesionale pentru anul 2017, în care a obținut în mod surprinzător calificative inferioare, deși a îndeplinit cu profesionalism, competență, responsabilitate și legalitate toate atribuțiile din fișa postului, a realizat toate obiectivele stabilite cu privire la funcția pe care o deține, a îndeplinit cu abilitate și pricepere obiectivele, sarcinile de bază și atribuțiile de serviciu, nu a avut nicio reclamație și niciun referat care să denote neîndeplinirea vreunei sarcini de serviciu sau îndeplinirea acestora în mod necorespunzător sau nelegal.

21. În data de 14.03.2019, petenta depune concluzii scrise înregistrate sub nr. 1410, concluzii în care aceasta precizează următoarele:

- părțile reclamate nu își au depus niciun act doveditor al susținerilor lor;
- prin punctul de vedere al părților reclamate se recunoaște indirect modul în care i-a fost stabilit petentei salariul în perioada iulie -decembrie 2017;
- reiterează aceleași posibile criterii ale discriminării sale de către părțile reclamate;
- combate susținerile din punctele de vedere al reclamatilor precizând faptul că doar ei i se solicită o hotarare definitivă și irevocabilă în baza căreia să îi poată fi plătit diferența salarială retroactiv. Tot cu privire la stabilirea salariilor, petenta în continuare susține faptul că acestea chiar dacă se stabilesc pe baza HCL nu pot fi discreționar sau discriminatoriu aplicate.
- reiterează faptul că nu este o funcționară care sa fie indisciplinată sau care să aibă multe abateri.

Sustinerile reclamațiilor

22. Prin adresele nr. 678/8.02.2018 și nr. 677/08.02.2018, cei doi reclamați au transmis punctele lor de vedere prin care susțin următoarele:

- **cu privire la reîncadrarea și stabilirea salariului petentei:** în cuprinsul prevederilor art.12 din Legea nr. 153/2017 care este legea-cadru privind salarizarea personalului plătit din fondurile publice se dispune că „salariile de bază se stabilesc potrivit fondurilor aprobate în bugetele locale pentru cheltuieli de personal”, iar la nivel local s-au pus în aplicare prevederile respective. Se precizează că pentru anul 2018, mai exact de la

01.01.2018, la toți salariații (fără discriminare) care au același grad au și același coeficient de 1,70. În cazul petentei, reclamații susțin că aceasta a beneficiat de o mărire de 0,40

procente adică echivalentul sumei de 760 lei lunar la care se adaugă gradația respectivă în sumă de 186 lei. Pentru cele precizate s-a emis dispoziția cu nr. 11 din 01.02.2018 în care se menționează că începând cu data de 01.01.2018 are un salariu de încadrare de 3230 lei la care se adaugă sporul corespunzător gradației a-5-a de 24,5%, salariul fiind astfel în cuantum de 4021 lei.

- **cu privire la încălcarea prevederii art.6 din Legea nr.153/2017:** din precizările făcute în sesizare petenta dă notă că nu a citit dispozițiile legale ale art.6, pe motivul că reîncadrarea personalului din cadrul familiei ocupaționale „Administrație” s-a făcut în baza prevederilor art.1 din Legea nr.153/2017, iar la art.6. lit.(a) din lege se precizează „*cu excepția hotărârilor prevăzute la art.1 1, alin. (1) din lege*”

- **cu privire la contestațiile de care amintește:** petenta, nu a respectat prevederile art.37 din Legea nr. 153/2017 prin faptul că nu a urmat pași precizați în temeiul legal amintit.

- **cu privire la hărțuirea la locul de muncă** - din cele precizate de petentă nu este nimic adevărat și este cu totul diferit. Reclamații susțin că petenta este o funcționară indisciplinată prin întârzierii repetate de la program, prin folosirea vorbelor jignitoare folosite în sediul primăriei (penaliștilor, ce e primăria măti) la adresa primarului chiar de față cu cetățeni ai comunității și prin faptul că xeroxează toate documentele emise de instituție chiar și condica de prezență.

- **cu privire la salarizare: reclamații menționează că** a fost explicat modul de obținere a salariului pentru anul 2018, iar referitor la acordarea diferenței de salariu de la 01.07.2017, aceștia precizează că o poate acorda numai în baza unei hotărâri judecătorești definitivă și irevocabilă.

- cu privire la desființarea postului petentei se precizează faptul că în ședința ordinară din luna ianuarie 2018 s-a aprobat proiectul de hotărâre cu privire la organigramă și statul de funcții, iar Compartimentul de Stare civilă și Relații cu Publicul a rămas.

V. Motivele de fapt și de drept

23 **În fapt**, Colegiul director constată că petenta sesizează cu privire la un conflict la locul de muncă privind obținerea salariului conform încadrării profesionale și acordarea diferenței salariale în mod retroactiv din data de 01.07.2017.

24. **În drept**, potrivit dispozițiilor **art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, care prevăd „(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției”. Colegiul urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepției necompetenței C.N.C.D., excepție invocată din oficiu.

25. Astfel, având în vedere susținerile și documentele depuse de petentă prin care aceasta demonstrează continuitatea faptelor, Colegiul director va respinge excepția tardivității invocate din oficiu, urmând a analiza fondul cauzei.

26. Analizând faptele reținute în petiție, **Colegiul Director** se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoge și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoge sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

27. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.**

28. 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, republicată, *“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”*, Colegiul Director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

a) Existența unui tratament diferențiat aplicat în situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.

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

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

d) Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

29. Curtea Europeană de Justiție a arătat că în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

30. De asemenea, 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.

31. Din cuprinsul petiției nu a reieșit existența vreunui criteriu de discriminare, cu toate că ppetenta a invocat ca și criterii atât faptul că este femeie, cât și faptul că este mai în vârstă, nu a cedat presiunilor de a-și îndeplini atribuțiile de serviciu fără a respecta întocmai dispozițiile legale, și mai cu seamă, nu are un partener de viață care să împartă băutura cu părțile reclamate, aceasta nu a putut proba prin înscrisurile deuse cele susținute.

32. Din analiza obiectului petiției, raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, neexistând un criteriu de discriminare, nefiind încălcat principiul nediscriminării. **Lipsa unui element constitutiv al faptei de discriminare duce în mod direct la inexistența acestei fapte.**

33. Prin urmare, Colegiul director decide faptul că, în cazul semnalat de către petentă, nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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, cu modificările și completările ulterioare, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Se respinge excepția tardivității invocată din oficiu conform dispozițiilor art.20, alin.1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată, deoarece faptele sesizate au avut o formă continuă.

2. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării (lipsa criteriului), astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 *privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ*, republicată.

3. Câte o copie a prezentei hotărâri se va transmite părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii:

Nu e cazul

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 ședință:

ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru

DINCĂ Ilie – Membru

JURA Cristian– Membru

LAZĂR Maria – Membru

SANDU Tatiana Veronica - Membru

Data redactării: 23.07.2019

Motivata/ Red.:CJ/PCS,

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 faptelor de discriminare, republicată și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.