



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 564
din data de 14.09.2016.

Dosar nr. 644/2015

Petiția nr. 7045/02.11.2015

Petent:

Reclamat: Oficiul de Cadastru și Publicitate Imobiliară

Obiect: Împovărarea petentului, cu alte sarcini de serviciu ce aparțin colegilor săi.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petenților

I.1.....

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

I.2.1 Oficiul de Cadastru și Publicitate Imobiliară, loc. Craiova, str. C.S Nicolăescu-Ploșor, nr.4, Județul Dolj.

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1 Petentul susține că conducerea părții reclamate, îl obligă să efectueze și lucrările de cadastru ale colegilor lui, pe lângă lucrările sale de cadastru pe care le are de realizat. Colegii petentului sunt acuzați de către acesta, că sunt mereu în concediu de odihnă ori în concediu medical. Din acest motiv, o serie de lucrări neefectuate se strâng cu timpul și petentul este obligat să le realizeze. Pentru întârzierea lucrărilor, ori pentru refuzul efectuării lor, petentul este sancționat disciplinar de către conducerea reclamată.

III. Procedura de citare

3.1 Prin adresa înregistrată cu nr. 7045/14.12.2015, a fost citat domnul...., în calitate de petent pentru data de 26.01.2016. Procedură legal îndeplinită.

3.2 Prin adresa înregistrată cu nr. 7858.14.12.2015, a fost citat *Oficiul de Cadastru și Publicitate Imobiliară* în calitate de reclamat prin reprezentant legal pentru data de 26.01.2016 Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerea petentului

4.1 Petentul susține că, a fost hărțuit de către conducerea părții reclamate, sancționat disciplinar pentru efectuare cu întârziere și pentru refuzul efectuării lucrărilor de cadastru acordate suplimentar. Petentul declară că, i s-au alocat lucrări suplimentare neefectuate de către alți colegi de muncă. Colegii care trebuiau să-și realizeze lucrările, se folosesc în opinia petentului de concedii de odihnă, concedii medicale pentru a se exonera de atribuții. În acest sens, petentul se consideră victimizat și discriminat de către conducerea reclamată în raport cu colegii săi. Prin refuzul efectuării lucrărilor alocate în plus, ori prin efectuarea lor cu întârziere a fost cercetat în comisia de disciplină și sancționat Petentul invocă în apărarea sa, încălcarea de către angajator a principiului pentru "muncă egală, remunerație egală", lucru încălcat în opinia sa, de către cel din urmă.

Susținerea părții reclamate

4.2 Partea reclamată susține că, în cadrul OCPI Dolj există încadrate prin concurs 4 (patru) funcții de *registrator de carte funciară* de următoarele persoane: dl

Reclamatul declară următoarele; "Agenția Națională de Cadastru și Publicitate Imobiliară, denumită în continuare ANCPI, a organizat pe data de 14.05.2007, concurs pentru ocuparea funcției de registrator - șef la OCPI Dolj. La concurs s-au înscris doamna ..petentul și domnul ...Urmare a susținerii concursului din data de 14.05.2007 doamna ...a fost declarată admisă cu media cea mai mare și a fost numită prin ordin a directorului general al ANCPI în funcția de registrator - șef la OCPI Dolj. Petentul a contestat concursul la Curtea de Apel Craiova, care a admis contestația acestuia și a anulat concursul, însă înalta Curte de Casație și Justiție prin Decizia nr.2598/2008 a casat decizia Curții de Apel Craiova trimitând cauza spre rejudecare. Din momentul în care instanța s-a pronunțat irevocabil, atitudinea petentului a fost una de negare a autorității registratorului - șef doamna.... Petentul, refuză să accepte că o altă persoană îi este șef direct, ocupând postul prin susținere de examen și prin obținerea notei cea mai mare. Pentru activitatea desfășurată în anul 2012, petentul a fost evaluat de șeful său ierarhic superior doamna acordându-i-se calificativul Foarte Bine, nota 4,68 din maxim 5,00. Petentul, a înțeles să uzeze de dreptul său constituțional și să conteste la instanță această evaluare. Astfel a fost deschis un alt dosar, către Tribunalul Dolj, Secția Conflicte de Muncă și Asigurări Sociale, însă Tribunalul Dolj i-a respins contestația prin sentința nr. 4585/2014, depusă la dosar. Începând cu data de 28.09.2015 doamna a fost delegată să îndeplinească atribuțiile funcției de director al OCPI Dolj, iar domnul să îndeplinească atribuțiile funcției de registrator șef. Și acest fapt a fost negat de petent, care prin orice mijloc, a sabotat aceste delegări, culminând prin refuzul de a soluționa cererile realocate de la domnul Acesta din urmă, fiind numit în funcția de registrator șef, nu mai putea să soluționeze astfel de cereri deoarece registratorul-șef, potrivit art.31 alin.(3) din Legea nr.7/1996R, soluționează cererile de reexaminare împotriva încheierii pronunțate de registratorul șef. Petentul a refuzat să respecte prevederile și procedurile în vigoare referitoare la realocarea și soluționarea unor cereri, fapt ce a avut ca și consecință sancționarea disciplinară a acestuia. În opinia noastră, petentul neagă orice formă de autoritate a superiorului său ierarhic (care îndeplinește la acest moment temporar atribuțiile funcției de director) și a domnului (care îndeplinește, temporar, la acest moment, atribuțiile funcției de registrator șef la OCPI Dolj). Colegul petentului.... a suferit un infarct de miocard, fiind internat de urgență pentru o intervenție chirurgicală pe inimă. Așa se justifică situația concedii lor medicale imputate unor salariați și preluarea lucrărilor acestora de către petent. Mai mult, unui angajat care revine la serviciu după ce a suferit un infarct de miocard, deci o

suferință fizică majoră, i se stabilesc temporar mai puține atribuții în comparație cu alți angajați. Acest lucru, nu înseamnă că nu se respectă principiul legalității și al proporționalității muncii, deoarece angajatorul nu face altceva decât să respecte principiul protecției sănătății angajaților săi reglementat de Legea nr.319/2006 (art.7). Diferit între angajați, este și coeficientul gradației corespunzătoare vechimii în muncă, domnul are gradația 5, iar petentul are gradația 4. Prin urmare, sintagma *la muncă egală, salariu egal* se poate aplica doar acelor salariați care îndeplinesc aceleași condiții de vechime în muncă, aceeași încadrare în gradul profesional și au aceleași atribuții funcționale. În consecință, cei doi nu se află în situații juridice similare din punct de vedere al încadrării în funcției și gradație de vechime în muncă, astfel că nu pot beneficia de același tratament juridic. Pentru motivele sus expuse solicităm respingerea sesizării ca neîntemeiată și nefondată”

V. Motivele de fapt și de drept

5.1 Colegiul director al CNCD reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care, conducerea părții reclamate, îl obligă pe petent să efectueze suplimentar lucrările de cadastru ale colegilor lui, în plus față de lucrările sale pe care le are de realizat. Pentru întârzierea lucrărilor, ori pentru refuzul efectuării lor, petentul este sancționat disciplinar de către conducerea reclamată.

Raportat la definiția 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. Or, 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.

Colegiul director, potrivit obiectului petiției constată că, petentului i se aplică un tratament diferit de către conducerea părții reclamate în raport cu ceilalți colegii de serviciu. Acest tratament diferit constă în faptul că, partea reclamată îl obligă să efectueze și lucrările de cadastru ale colegilor lui, pe lângă lucrările sale de cadastru pe care le are de realizat. Fiindu-i încălcat astfel în opinia petentului, principiul pentru remunerație egală salarizare egală. Petentul susține că, i se încarcă volumul de muncă cu lucrările altor colegi de către conducere, pentru faptul că aceștia din urmă, absentează de la serviciu invocând motive medicale ori prin concedii de odihnă. Iar pentru neefectuarea lucrărilor acordate în plus din cauză că ceilalți colegi nu-și efectuează lucrările de la ceilalți colegi de serviciu, petentul ajunge să le realizeze cu întârziere ori deloc. Pentru acest motiv, conducerea reclamată îl sancționează disciplinar prin deciziile de sancționare ale comisiei de disciplină. Pe de altă parte, partea reclamată declară că, lipsa personalului pentru efectuarea lucrărilor de cadastru nu-i poate fi imputabil. Prin numirea unui angajat pe o funcție de conducere (registrator-șef), acestuia i se mai diminuează din munca efectuată ca registrator, muncă identică cu cea a petentului. În această situație, o parte din lucrul ce trebuie efectuat de către angajatul promovat pe funcție de conducere, trebuie preluat de către un subaltern. Superiorul

petentului, fiind numit în funcția de registrator șef, nu mai putea în opinia conducerii reclamate, să soluționeze cereri de cadastru, deoarece registratorul-șef, potrivit art.31 alin.(3) din Legea nr.7/1996R, soluționează cererile de reexaminare în acest sens. Ca atare, petentul a refuzat să respecte prevederile și procedurile în vigoare referitoare la realocarea și soluționarea unor cereri, fapt ce a avut ca și consecință sancționarea disciplinară a acestuia. Situația medicală gravă a unui alt coleg de serviciu al petentului a obligat conducerea, să-i realoce lucrările acestuia. Persoana care putea prelua lucrările neefectuate ale angajatului care a suferit un atac miocardic, în urma căruia s-a intervenit chirurgical, era singura persoană disponibilă la acel moment. Partea reclamată consideră că, acest lucru nu înseamnă că nu se respectă principiul legalității și al proporționalității muncii, deoarece angajatorul nu face altceva decât să respecte principiul protecției sănătății angajaților săi reglementat de Legea nr.319/2006 (art.7). Petentul descrie în cuprinsul petiției, o serie de evenimente legate de un conflict de muncă. Respectiv, suplimentarea sarcinilor de serviciu cu lucrări ce aparțin colegilor care nu le duc la îndeplinire. Petentul este obligat astfel, să accepte lucrări suplimentare de cadastru primite de la colegii săi de serviciu, aflați în situații de incapacitate de muncă(concediu medical), ori ocupați cu alte activități de serviciu potrivit funcției superioare deținute. În această situație, pentru neefectuarea la termen a lucrărilor atribuite, petentul a fost cercetat disciplinar de către conducerea reclamată. Colegiul director, potrivit înscrisurilor depuse la dosarul cauzei, este chemat să se pronunțe potrivit art.2, alin.1), din O.G nr.137/2000, modificată. Petentul în obiectul petiției sale, nu a invocat un criteriu de discriminare cerut O.G nr.137/2000, modificată. În cauză, Colegiul director constată că în prezenta speță, nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin.1), din O.G nr.137/2000, modificată. O atare prezumție, permite cel puțin a se presupune că între un criteriu interzis și fapta părții reclamate, există un raport de cauzalitate ce determină un tratament mai puțin favorabil între părți(lipsă criteriu 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. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit prevederilor art. 2 alin.1), din O.G nr.137/2000, modificată (lipsă criteriu de discriminare).
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.
3. O copie a hotărârii se va transmite părților.

a)

b) Oficiul de Cadastru și Publicitate Imobiliară, loc. Craiova, str. C.S Nicolăescu-Plopșor, nr.4, Județul Dolj.

VI. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

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

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

ISTVAN HALLER – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MANOLE FLORIN– Membru

POPA CLAUDIA SORINA- Membru

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.

Redactat Cristian Jura-Membrui Colegiul Director CNCD