



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA nr. 628
din 12.10.2016

Dosar nr.: 705/2015

Petiția nr.: 7592/02.12.2015

Petent:

Reclamat: Biblioteca Națională a României,

Obiect: solicitarea întocmirii unor rapoarte zilnice, pe ore și minute, cu activitățile desfășurate, numai petentului

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și domiciliul procedural ales al petentului

1.1.1. ... cu domiciliul ales la Biblioteca Națională a României cu sediul în loc. București, bd. Unirii, nr. 22, sector 3

I. 2. Numele și sediul reclamatului

1.2.1. **Biblioteca Națională a României** cu sediul în loc. București, bd. Unirii, nr. 22, sector 3

1.2.2. ... cu domiciliul ales la Biblioteca Națională a României cu sediul în loc. București, bd. Unirii, nr. 22, sector 3

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea petentului vizează solicitarea numai către el din partea reclamatului 2 de a întocmi rapoarte zilnice, pe ore și minute, cu activitățile desfășurate. Petentul consideră discriminatoriu faptul că i-a fost solicitat numai lui să întocmească respectivele rapoarte.

III. Citarea părților

3.1. 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 a îndeplinit procedura legală de citare a părților.

3.2. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 11.01.2016, prin adresa nr. 7592/15.12.2015 fiind citat petentul, iar prin adresele nr. 7928/15.12.2015 fiind citate părțile reclamate. Părțile au fost prezente la audiere și au depus înscrisuri. Petentul a transmis precizări prin adresa nr. 166/14.01.2016. Părțile reclamate au transmis punctul de vedere prin adresa nr. 333/22.01.2016.

3.3. Colegiul director a comunicat petentului punctul de vedere transmis de părțile reclamate prin adresa nr. 578/04.02.2016 și a acordat termen pentru depunerea concluziilor scrise. Petentul a transmis concluzii scrise prin adresa nr. 888/16.02.2016. Colegiul director a comunicat petentului punctul de vedere transmis de părțile reclamate prin adresa nr. 578/04.02.2016 și a acordat termen pentru depunerea concluziilor scrise. Părțile reclamate au transmis concluzii scrise prin adresa nr. 947/18.02.2016.

3.4. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentului

4.1.1. Petentul arată că este salariat în cadrul Bibliotecii Naționale a României, având funcția de tehnician PSI - coordonator al Compartimentului pentru Situații de Urgență. Conform organigramei instituției, aprobată de conducerea Ministerului Culturii prin O.M.C. nr. 2852 din 09.12.2014, Compartimentul pentru Situații de Urgență, se află sub directa coordonare a managerului instituției. În data de 16.11.2015, managerul instituției emite Nota de serviciu numărul 7393/16.11.2015, prin care solicită coordonatorului Compartimentului pentru Situații de Urgență, rapoarte zilnice, pe ore și minute cu activitățile desfășurate. Întrucât această notă de serviciu îi este adresată doar petentului, acesta consideră că este supus unei discriminări din partea managerului instituției.

4.1.2. Prin adresa nr. 166/14.01.2016 petentul precizează faptul că situația expusă de el se încadrează în prevederile art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 la criteriul „orice alt criteriu”. Acesta se referă la relația de serviciu dintre managerul instituției și petent cu privire la numeroasele situații în care i se aplică tratament diferențiat față de ceilalți subordonați direct, precum și decizii aplicabile numai compartimentului din care face parte (unic salariat) față de celelalte servicii/departamente din subordinea sa. Toate acestea creează o presiune psihologică și un disconfort profesional, fapt care duce la suprasolicitare psihică și stres emoțional.

4.1.3. Prin adresa nr. 888/16.02.2016 petentul precizează că sesizarea sa cu privire la actele discriminatorii se referă la reclamata 2, manager interimar al BNR și nu la instituția BNR. Relațiile sale contractuale cu BNR au survenit ca urmare a câștigării concursului pentru ocuparea unui post vacant scos la concurs de BNR și nu a promovării examenului așa cum se menționează în adresa BNR.

4.1.4. Petentul menționează că toate atribuțiile din fisa postului au fost îndeplinite, lucru susținut de evaluările performanțelor profesionale, stabilite atât de șeful ierarhic cât și de manager cu calificativul „FOARTE BUNE”, începând cu anul 2011. De asemenea, petentul precizează că i-au fost atribuite și alte atribuții de serviciu prin Decizia nr. 204 / 28.09.2015 (altele decât activitățile de apărare împotriva incendiilor și protecție civilă), sarcini care constau în desfășurarea de activități privind evacuarea gunoierului menajer și activități de strângere, depozitare și predare a deșeurilor reciclabile, nepericuloase, sarcini care au fost îndeplinite respectând atât indicatorii, cât și termenele. Referitor la documentele specifice situațiilor de urgență petentul precizează că au fost întocmite și înaintate atât managerului cât și Ministerului Culturii mai multe materiale privind problemele identificate și soluțiile propuse pentru remediere de către petent. Totodată menționează că, în conformitate cu legislația în vigoare Ordinul ministrului administrației și internelor nr. 163/2007, art. 18, lit. c, petentul, în calitatea pe care o are, are obligația să înainteze anual, conducătorului instituției un „Raport anual de evaluare a nivelului de apărare împotriva incendiilor din BNR”. În acest document prezintă conducătorului instituției toate aspectele, problemele, deficiențele și soluțiile de rezolvare ale acestora și prioritizarea lor pe termen mediu. Raportul pentru anul 2015 a fost întocmit, înregistrat - sub numărul 229 - și înaintat spre aprobare managerului instituției în data de 13.01.2016. Până la această dată acest raport nu a fost aprobat de manager, iar în urma discuției din data de 04.02.2016, împreună cu directorul Direcției Infrastructură, Informatică și Administrativ (DIIA) și managerul instituției, a solicitat să-i predea raportul aprobat. Managerul i-a comunicat că nu a avut timp să-l citească. Tot în conformitate cu legislația în vigoare Ordinul ministrului administrației și internelor nr. 712 / 2005, art. 6, alin. 1, petentul execută instruirea teoretică și aplicații practice cu tot personalul BNR referitoare la modalitatea de acțiune în cazul apariției situațiilor de urgență la care este expusă clădirea BNR, patrimoniul, salariații și utilizatorii / vizitatorii clădirii, cât și la modul de folosire a mijloacelor de primă intervenție din dotarea clădirii (stingătoare de incendiu).

4.1.5. Managerul numit prin Ordinul Ministrului Culturii nr 170 / 30.07.2015, asigură un interimat din data de 30 iulie 2014, până în prezent, prin mandate succesive de câte 30, 60, 120 zile, fiind și la această dată în aceeași situație. Prin urmare la nivel instituțional neexistând nicio strategie managerială nici măcar pe termen scurt, nemaipunându-se problema de viziune pe termen mediu și lung. Mai mult decât atât activitățile specifice din domeniul biblioteconomie sunt coordonate la nivelul instituției de un director de specialitate, iar toate structurile funcționale ale bibliotecii au șefi / coordonatori care asigură derularea activităților specifice curente ale instituției. Preluarea sediului nou al BNR a început din anul 2013 și s-a realizat prin numeroase comisii, din care doamna manager nu a făcut parte. În conformitate cu legislația în vigoare, Ordinul ministrului administrației și internelor nr. 163/2007, art. 19, lit. b, imediat după numirea în funcție prin Ordinul Ministrului Culturii nr. 170 / 30.07.2014, subsemnatul a prezentat integral managerului situația clădirii, a sistemelor și echipamentelor, instalațiilor de apărare împotriva incendiilor, cât și a documentelor de autoritate, oferindu-se în același timp și soluțiile de rezolvare și / sau remediere.

4.1.6. În viziunea petentului girarea activităților pe linia situațiilor de urgență, la care se face referire în punctul de vedere al reclamațiilor, presupune asumarea acestora de către managerul instituției, fapt care este în contradicție cu realitatea de fapt, printr-un singur exemplu: petentul, în calitate de coordonator al Compartimentului pentru Situații de Urgență, am fost obligat prin hotărârea d-nei manager, luată în timpul ședinței Consiliului de Administrație al BNR din data de 22.10.2015, ca începând cu data de 23.10.2015 să

prezintă absolut toate problemele și soluțiile aferente (în cazul situațiilor de urgență, majoritatea soluțiilor înseamnă alocări bugetare și planificări ale bugetului în funcție de prioritățile pe acest segment de activitate), precum și documentele emise pe această linie, mai întâi Directorului DIIA, pe care le vizează și le asumă și propune aprobarea lor de către managerul instituției. Comunicarea dintre responsabilul pe situațiile de urgență și manager se face astfel prin intermediul directorului DIIA. Această decizie de a exista un intermediar între un șef sau coordonator aflat în directă subordonare a managerului, nu a fost luată decât în cazul său.

4.1.7. Referitor la fraza „s-a încercat ca instrument de lucru, abordarea responsabilului pe linie de situație de urgență, metoda contestată prin formularea de acuzații, dar fără să își îndeplinească sarcinile de serviciu prin elaborarea și asumarea de documente, conform fișei de post”, petentul consideră că nu se susține această afirmație, pentru că nu s-au depus dovezi în susținerea celor înscrise referitoare la modul de abordare a petentului și a modului de neîndeplinire și neasumare a sarcinilor de serviciu în condițiile în care în toată această perioadă nu a primit nici un fel de reproș referitor la neîndeplinirea sarcinilor de serviciu, iar evaluarea performanțelor profesionale care se realizează ținând cont de îndeplinirea și asumarea sarcinilor din fișa postului a avut calificativul final de „FOARTE BINE”.

4.1.8. Prezentarea problemelor identificate de șefii / coordonatorii din cadrul serviciilor / birourilor / compartimentelor prezente în organigrama BNR, către managerul instituției, se face pe baza unei programări pentru audiența la secretariatul BNR. În data de 01.11.2015, imediat după tragicul incident de la clubul Colectiv, și cunoscând foarte bine faptul că BNR deși nu deține autorizație de securitate la incendiu, are foarte multe evenimente cu o participare foarte numeroasă de public, petentul a solicitat o audiență la managerul instituției, prezentând ca temă a discuțiilor „situația clădirii din punct de vedere al situațiilor de urgență”. A fost programat pentru discuții în data de 11.11.2015. Constatând că termenul de întâlnire este destul de îndepărtat, petentul a întocmit informarea nr.6937/02.11.2015, document transmis prin adresa nr. 315/21.01.2016.

4.1.9. Referitor la susținerea părților reclamate: „Conștientizând riscul, pentru responsabilizarea personalului din subordine, s-a considerat oportun emiterea celor două note interne, respectiv Nota de serviciu nr. 7393/16.11.2015 pentru petent și Nota de serviciu nr.7458/17.11.2015 pentru doamna Prin ambele note de serviciu se solicită întocmirea unui raport de activitate zilnic, fiind predat săptămânal”, petentul precizează că întocmirea unui raport săptămânal în condițiile în care numărul de informații, rapoarte, procese verbale de control și alte tipuri de documente elaborate de petent pe linia situațiilor de urgență este foarte mare după cum se poate constata din dosarul transmis către CNCD și înregistrat sub nr 315/21.01.2016, nu diminuează sub nici o formă riscurile în cazul producerii unei situații de urgență. Mai mult decât atât în toată perioada de când transmite acest raport săptămânal nu i s-a transmis nici un fel de observație pe baza celor consemnate în acele documente, cum nu i s-a făcut nici un fel de observație la nici un document transmis managerului cu privire la aspectele consemnate, cu o singură excepție și anume de ce raportul săptămânal nu este întocmit în Excel deși nu i s-a putut explica de ce se dorește acest format, mai ales că raportul nu conține date valorice și calcule matematice.

4.1.10. Nu i s-a făcut dovada nici la evaluarea performanțelor și nici prin alte documente ale managerului instituției, a unui alt director și a nici unui alt coleg de serviciu cu privire la neîndeplinirea sau îndeplinirea superficială a sarcinilor de serviciu, iar aceste

acuzății nu pot fi probate prin înscrisuri. În ceea ce privește formatul raportului, acesta face obiectul explicațiilor și probelor menționate. Petentul nu înțelege pe ce considerente se bazează afirmația de la finalul documentului cu nr. 333/22.01.2016, cu privire la existența unui „conflict de muncă”, în condițiile în care toate documentele prezentate de petent în dosarul, nu fac altceva decât să arate că și-a îndeplinit sarcinile de serviciu la timp respectând indicatorii de performanță, că și-a asumat în totalitate atribuțiile postului și că a încercat să responsabilizeze atât managerul instituției cât și colegii de serviciu cu privire la activitatea pe linia prevenirii situațiilor de urgență, prezentând întotdeauna realitatea și riscurile la care este supusă clădirea, patrimoniul, angajații și vizitatorii bibliotecii. Mai mult decât atât, referitor la situațiile în care a fost implicat (întocmirea de rapoarte zilnice, refuzul managerului de a comunica direct cu el pe probleme ce tin de fișa postului) a cerut un punct de vedere consilierului juridic al instituției care i-a comunicat că acestea sunt acte de discriminare și abuzuri ale managerului și i-a recomandat să se adreseze instituțiilor abilitate. Totodată menționează faptul că nu au fost alocate fonduri pentru activitatea de apărare împotriva incendiilor, deși sumele solicitate au fost prevăzute în avans prin planurile de achiziție și prin notele de fundamentare transmise către managerul instituției.

4.1.11. Referitor la excepția de vădită necompetență a Consiliului și în subsidiar excepția lipsei obiectului vădit nefundat sau lipsit de obiect, invocate de părțile reclamate, petentul consideră că dacă această petiție nu făcea obiectul competențelor Consiliului, de la început sau după prima audiere, CNCND ar fi emis un document prin care declina competența către o altă instituție sau clasa cazul prin inexistența formei de discriminare.

4.1.12. Din cele prezentate în concluziile scrise, în anexele lui, cât și în toată documentația depusă anterior și în urma audierii părților din data de 11.01.2016, petentul consideră că nu există motive întemeiate prin care să se demonstreze neînțelegerea atribuțiilor de serviciu, neasumarea responsabilității și neimplicarea mea în conștientizarea riscurilor din punct de vedere al situațiilor de urgență a sa, iar el și-a îndeplinit toate sarcinile de serviciu conform fișei postului și dispozițiilor managerului instituției și a celorlalți directori. Prin urmare, nu poate fi vorba de un conflict de muncă, ci de acte discriminatorii și abuzuri din partea reclamatei 2. Petentul depune înscrisuri în vederea susținerii celor afirmate.

4.2. Susținerile părților reclamate

4.2.1. Raporturile de muncă ale petentului în cadrul Bibliotecii Naționale a României au survenit ca urmare a promovării examenului organizat pentru ocuparea funcției de cadrul tehnic PSI. În acest sens s-a încheiat Contractul de Muncă cu nr. 67/11.08.2011. Principalele atribuții de serviciu sunt cuprinse în art. 35 din Regulamentul de Organizare și Funcționare aprobat prin Ordinul nr. 2852/09.12.2014, respectiv:

- elaborează Planul anual de apărare împotriva incendiilor din sediul central și filialele sale - Biblioteca Batthyaneum Alba Iulia și Biblioteca Omnia Craiova, îl supune spre avizare Consiliului de Administrație și spre aprobare Managerului, îl implementează și îl monitorizează;

- întocmește planurile de măsuri pentru situațiile de urgență necesare pentru sediul central și filialele sale cu privire la situațiile de urgență și îl supune spre aprobare Managerului;

- întocmește planul de evacuare, în caz de incendiu sau calamități naturale, pe care le afișează în locuri vizibile, etc.

4.2.2. Atribuțiile specificate în Regulamentul de Organizare și Funcționare sunt preluate și detaliate ca sarcini de serviciu, fiind cuprinse în fișa de post a petentului, fișă de post asumată de către acesta, respectiv:

- stabilește propriile obiective în concordanță cu obiectivele compartimentului în acord cu misiunea, funcțiile instituției și direcțiile de dezvoltare;

- elaborează rapoarte periodice de activitate și situațiile statistice referitoare la activitatea depusă;

- îndeplinește cantitativ și calitativ sarcinile de muncă atribuite conform cerințelor postului;

- participă la elaborarea și aplicarea concepției privind situațiile de urgență la nivelul instituției; prezintă conducerii, semestrial sau ori de câte ori situația impune, raportul de evaluare a capacității de apărare împotriva incendiilor;

- stabilește procedurile de lucru privind situațiile de urgență;

- eșalonează etapele activității de prevenire a situațiilor de urgență în instituție;

- stabilește datele necesare elaborării documentelor de autoritate;

- structurează datele necesare elaborării documentelor specifice activității de prevenire a situațiilor de urgență;

- evaluează situația de urgență;

- propune soluțiile pentru înlăturarea situației de urgență, etc;

Această enumerare de atribuții cât și de sarcini de serviciu sunt doar o parte din activitatea pe care ar trebui să o desfășoare petentul. Activitate care ar trebui să se materializeze prin prezentarea de documente specifice, asumate de către personalul de specialitate cu prezentarea de măsuri concrete pentru prevenirea, înlăturarea, etc. a situațiilor de urgență.

4.2.3. Părțile reclamate menționează că, prin Ordinul de Ministru nr. 170/30.07.2014 emis de către Ministerul Culturii, Biblioteca Națională a României beneficiază de un nou management și pe cale de consecință de o nouă viziune managerială construită în concordanță cu preluarea noului sediu și a activităților specifice de biblioteconomie cât și activităților auxiliare desfășurate, inclusiv cele de gestionare și administrare a imobilului, precum și întregii infrastructuri cu care este dotat acest imobil, fiind unele dintre cele mai avansate și de ultimă generație. De asemenea, în prezent Managerul instituției are în subordine directă 4 (patru) direcții, 2 (două) servicii, 2 (două) birouri, 5 (cinci) compartimente. Iar datorită faptului că postul de Director Funcții Specifice de Bibliotecă Națională este vacant, mai are în subordine directă Filiala Biblioteca Batthyaneum, 5 (cinci) servicii, 2 (birouri) și 1 (un) compartiment, totalizând un număr de 21 persoane cu care interacționează direct. Având în vedere numărul de structuri prezentat pe care îl coordonează în mod direct, interacționează zilnic doar cu o parte dintre acestea, fie datorită relațiilor de comunicare interdepartamentale strânse (de exp. Directori, Biroul Resurse Umane, Compartimentul Juridic, Serviciul Dezvoltarea Instituțională, etc.) fie datorită lipsei de timp. Pentru structurile cu care nu interacționează zilnic, ca instrument managerial, s-a deschis o listă de programări, astfel încât orice persoană responsabilă de o structură, să

ai bă posibilitatea de a discuta și de a formula propuneri pentru îmbunătățirea activității (exp. Compartimentul Audit, Serviciul Marketing și Comunicare etc).

4.2.4. Astfel, având în vedere că de la numirea în funcție, la nivelul acestei instituții s-a implementat un nou Regulament de Organizare și Funcționare al Bibliotecii Naționale a României, iar în intervalul de 1 an și jumătate a existat posibilitatea de a se constata că în ciuda eforturilor depuse de către Manager, cu unele compartimente nu reușea să relaționeze într-o manieră de ordin constructiv pentru instituție (fie nu comunica eficient pentru a stabili obligațiile ce revin la nivel de instituție – Compartimentul Sănătate și Securitate în Muncă, fie datorită refuzului a a-și asuma obligațiile stabilite în fișa de post discuțiile degenerau fără a avea un rezultat - Compartimentul pentru Situațiile de Urgență). Compartimentul Sănătate și Securitate în Muncă, precum și Compartimentul pentru Situațiile de Urgență în cadrul unei instituții reprezintă două structuri importante având un rol esențial în măsurile ce trebuie luate în prevenirea unor situații critice, mai ales prin desfășurarea de activități preventive (exp. întocmirea de planuri de măsuri, elaborarea de statistici, elaborarea de rapoartări periodice, etc).

4.2.5. În calitatea de Manager, având în vedere atribuțiile stabilite prin girarea activităților pe linie de sănătate și securitate în muncă și a situațiilor de urgență, atrăgând și răspunderea patrimonială, contravențională și penală, are obligația de a lua toate măsurile ce se impun pentru asigurarea cadrului organizator pentru îndeplinirea acestora. În acest sens, în primă etapă s-a încercat ca instrument de lucru, abordarea responsabilului pe linie de situație de urgență, metodă contestată prin formularea de acuzații, dar fără să își îndeplinească sarcinile de serviciu prin elaborarea și asumarea de documente, conform fișei de post. În data de 30 octombrie 2015 a avut loc tragicul accident de la Colectiv, accident soldat cu moartea a zeci de persoane. Printre cauzele care au dus la această tragedie se enumera și nerespectarea normelor pe linie de PSI. Conștientizând riscul, pentru responsabilizarea personalului din subordine, s-a considerat oportun emiterea celor două note interne, respectiv Nota de serviciu nr. 7393/16.11.2015 pentru petent și Nota de serviciu nr. 7458/17.11.2015 pentru doamna.... Prin ambele note de serviciu se solicita întocmirea unui raport de activitate zilnic, fiind predat săptămânal.

4.2.6. Prin prezentarea și susținerea raportului de activitate al doamnei pe linie de sănătate și securitate în muncă, s-au constatat unele deficiențe, dar existând un dialog constructiv s-au identificat și luat măsurile ce sau impus. În acest caz, prin aplicarea acestui instrument de lucru, a dat rezultatul scontat, reușind implementarea măsurilor adecvate la nivel de instituție. În cazul petentului există în continuare aceeași atitudine de neasumare a sarcinilor de serviciu, iar raportul întocmit într-o altă formă decât cea cerută, fără să prezinte informații concludente pentru a-si îndeplini sarcinile de serviciu, nu aduce decât la amplificarea divergentului constituit pe raporturile de serviciu. Recurgerea la acest tertip de atitudine ofensivă prin lansarea a tot felul de acuzații nefondate, inclusiv constituirea ca petent al unei presupuse discriminări, nu are menirea decât sa ascundă, prin denaturarea realității, neasumarea sarcinilor de serviciu și în consecință neelaborarea documentelor prevăzute în fișa postului.

4.2.7. În cazul de față se poate constata că nu se poate reține vreo formă de discriminare definită de legiuitor. În opinia părților reclamate acest divergent este constituit din relațiile contractuale de muncă, iar potrivit art. 266 din Legea nr. 53/2003 - republicată, Codul muncii " Jurisdicția muncii are ca obiect soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale",

fiind soluționate în conformitate cu art. 208 din Legea nr. 62/2011 - republicată, Legea dialogului social " Conflictele individuale de muncă se soluționează în primă instanță de către tribunal'. Față de cele prezentate mai sus părțile reclamate consideră că, se impune a se reține cel puțin una dintre cele două excepții prevăzute de legiuitor, respectiv vădita incompetență a Consiliului și în subsidiar excepția lipsei obiectului vădit nefondat sau lipsit de obiect.

4.2.8. În concluzie, din analiza prezentată mai sus, formulată prin prisma criticilor exprimate în petiția formulată de petent și pe baza înscrisurilor depuse, reclamații consideră că se impune a se reține inexistența unor fapte de discriminare în cadrul instituției reclamate. Disfuncționalitățile sesizate în cadrul colectivului de muncă sunt efecte ale neînțelegerii atribuțiilor și neasumarea responsabilităților ceea ce duce la existența unui conflict de muncă. Nota de serviciu nr. 7393/16.11.2015 emisă de Managerul Bibliotecii Naționale a României, reprezintă implicarea și coordonarea activității unor compartimente, atunci când aceasta se impune, reprezentând atribute manageriale în actul de conducere.

4.2.9. Prin adresa nr. 947/18.02.2016 părțile reclamate precizează că din lecturarea petiției nr. 7592/02.12.2015 se constată că sunt înșiruite o serie de nemulțumiri în derularea relațiilor contractuale a raporturilor de muncă dintre petent și instituție, iar solicitarea Managerului de a întocmi un raport de activitate săptămâna pentru a avea posibilitatea de a lua la cunoștință despre deficiențele existente pe linie de PSI, este catalogată drept o faptă de discriminare. În susținerea acestei petiții petentul depune la registratura CNCD un set de înscrisuri ce sunt înregistrate sub numărul 315/2101.2015, comunicate către Biblioteca Națională a României prin adresa nr. 578/04.02.2016 înregistrată cu nr. 976/11.02.2016. Se constată faptul că înscrisurile depuse sunt documente instituționale emise la nivel de instituție și o parte din ele reprezintă corespondență cu diverse entități, o parte semnate și asumate de către Manager, iar restul sunt semnate de personalul de specialitate din instituție și de către cadrul tehnic PSI. Se consideră necesar să arate că o parte din aceste înscrisuri sunt documente oficiale asumate instituțional, iar scoaterea din instituție a unui document oficial se realizează numai cu aprobarea Managerului, în caz contrar am fi în situația în care orice persoană ar "administra" diverse documente oficiale ale instituțiilor publice fără ca acestea să îi parvină legitim.

4.2.10. Cu toate acestea părțile reclamate consideră că se poate constata că aceste înscrisuri nu sunt susținute de petent, Biblioteca Națională a României nu a primit un punct de vedere sau concluzii în susținerea acestor documente ca material probator menite să arate și să identifice faptele discriminatorii. Aceste documente depuse reprezintă informații și date în raport cu munca desfășurată la nivelul unei instituții (adrese oficiale, rapoarte, note de control, informări și referate, etc), precum și intrigi, frustrări și nemulțumiri acumulate între salariați manifestate la cafea sau pe intranet, dar nici un document prezentat nu conține informații cu privire la săvârșirea unor fapte de discriminare existente la nivelul Instituției. Așa cum s-a prezentat și în punctul de vedere depus la CNCD, Nota de serviciu nr. 7393/16.11.2015 emisă de Managerul Bibliotecii Naționale a României, reprezintă implicarea și coordonarea activității unor compartimente, atunci când aceasta se impune, reprezentând atribute manageriale în actul de conducere. Această notă de serviciu survine ca urmare a lipsei de comunicare (legate de implicarea în asumarea responsabilităților ce le implică această funcție de cadru tehnic PSI), având menirea conștientizării riscului și eliminarea factorilor generatori.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul director reține că, potrivit înscrisurilor aflate la dosar și a sesizării, astfel cum este formulată, nu există un criteriu care a stat la baza tratamentului diferențiat invocat.

5.2.1. În drept, examinând conținutul petiției și legislația în vigoare și dezbătând excepția de necompetență materială a C.N.C.D. invocată de partea reclamată care consideră că este vorba de un divergent constituit din relațiile contractuale de muncă, iar soluționarea conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea contractelor individuale fiind soluționate în primă instanță de către tribunal, Colegiul director reține că petentul consideră discriminatorie solicitarea numai către el din partea reclamatului 2 de a întocmi rapoarte zilnice, pe ore și minute, cu activitățile desfășurate. Colegiul director respinge excepția de necompetență materială având în vedere că petentul se consideră discriminat față de alți angajați cărora nu le-a fost solicitată întocmirea unui raport zilnic.

5.2.2. 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”.

5.2.3. O faptă poate fi calificată ca fiind faptă de discriminare dacă îndeplinește cumulativ mai multe condiții :

- Existența unui tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)
- Existența unui criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu.
- Tratamentul diferențiat să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate a unui drept recunoscut de lege;
- Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

5.2.4. Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Astfel, Colegiul director a analizat dacă există un tratament diferențiat între diferite persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui criteriu de discriminare. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că se invocă un tratament diferențiat în ceea ce privește solicitarea întocmirii unor rapoarte zilnice, pe ore și minute, cu activitățile desfășurate, numai petentului. Trebuie avut în vedere faptul că deosebirea, excluderea, restricția sau

preferința trebuie să aibă la bază unul din criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, dar trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în acest articol de lege. Colegiul director a analizat în ce măsură există un criteriu invocat de petent, ce poate fi reținut conform art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată și care a stat la baza tratamentului invocat. Petentul consideră că se încadrează la criteriul „orice alt criteriu”. Colegiul director, analizând înscrisurile aflate la dosar, apreciază că în speță nu se poate reține criteriul „orice alt criteriu”, nefiind indicii că la baza tratamentului diferențiat invocat există un criteriu ascuns. Totodată colegiu director ia act de punctul de vedere transmis de partea reclamată potrivit căruia s-au emis două note interne, respectiv Nota de serviciu nr. 7393/16.11.2015 pentru petent și Nota de serviciu nr. 7458/17.11.2015 pentru doamna ... Prin ambele note de serviciu se solicita întocmirea unui raport de activitate zilnic, fiind predat săptămânal.

5.2.5. Coroborând toate elementele probatorii ale dosarului și analizând aspectele de mai sus, acțiunea astfel cum a fost formulată și definiția discriminării astfel cum este prevăzută în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, Colegiul director apreciază că plângerea, astfel cum este formulată, nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat direct petentei, în raport cu persoane aflate în situații analoage, din cauza unui criteriu determinat și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

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. Respingerea excepției de necompetență materială a C.N.C.D.
2. Faptele sesizate nu sunt fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată
3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

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, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MANOLE PETRE-FLORIN – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării: 27.10.2016

Motivale de fapt și de drept redactate
Tehnoredactat D.D.

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