



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR.177 din data de 03.02.2021

Dosar nr: 372/2020

Petiția nr: 3079/27.05.2020

Petentă:

Reclamate: Serviciului Public Ecosal

:

:

Obiect: nemulțumirea petentei pentru faptul că nu i s-a transformat postul, a fost evaluată cu calificativul „satisfăcător”, și comportamentul neadecvat al șefei sale față de aceasta

I. Numele, domiciliul și sediul părților

I. 1. Numele și sediul petentei

I. 2. Numele domiciliul și domiciliul reclamatului

Serviciul Public Ecosal cu sediul în Galați, str. Prelungirea Bră-ilei nhr. 7A, jud. Galați

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2. Prin adresa nr. 3079 din 27.05.2020 petenta sesizează Consiliul cu privire la faptul că nu i s-a transformat postul, a fost evaluată cu calificativul „satisfăcător”, și comportamentul neadecvat al șefei sale față de aceasta.

III. Procedura de citare

3. 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.
4. Prin adresa nr. 3079 din 15.06.2020 și adresele nr. 3508 din 15.07.2020 s-a realizat citarea părților în conformitate cu măsurile dispuse având în vedere contextul evoluției situației epidemiologice determinate de răspândirea coronavirusului SARS-CoV-2, cu solicitarea de a fi transmise completări la petiție, respectiv punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, odată cu exprimarea acordului părților din dosar, în termenul dat. Petenta a solicitat audierea părților cu prezentarea la sediul instanței, motiv pentru care s-a dispus citarea părților pentru data de 20.10.2020 (filele 110-113 din dosar). La audieri s-a prezentat petenta, i s-a înmănat punctele de vedere formulate de către părțile relamate.
5. Prin adresa nr.7310/16.11.2020, petenta a formulat concluzii scrise.
6. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

7. Prin adresa nr. 3079 din 27.05.2020 (filele 1-2 din dosar) petenta sesizează Consiliul cu privire la faptul că nu i s-a transformat postul, a fost evaluată cu calificativul „satisfăcător,, și comportamentul neadecvat al șefei sale față de aceasta.

8. Petenta este angajată din 06.01.2016 la instituția reclamată pe funcția de Inspector de securitate și sănătate în muncă ulterior conform statutului de funcții a fost trecută pe funcția de referent. Petenta este înacadrată cu studii medii dar execută lucrări ca și colegii cu studii superioare. În anul 2019 a absolvit Facultatea de Științe Juridice, Sociale și Politice specializarea Administrație Publică, a anunțat șefa în subordinea căreia este despre acest lucru în vederea transformării postului pe referent superior. Petenta a susținut că acest lucru nu s-a întâmplat cu toate că sunt colegii care au terminat facultatea în anul 2018 și la scurt timp au fost transformate posturile din referent inferior în referent superior. La începutul anului 2019 toți colegii petentei au beneficiat de mărire de salariu grad/treapă fapt pentru care încasează lunar mai mult decât petenta cel puțin 500 lei, în condițiile în care au posturi similare.

Petenta susține că la evaluarea din 2016, 2017, 2018 a obținut calificativul „bine,, și „foarte bine,, iar la evaluarea din 2019 șefa sa i-a dat calificativul „satisfăcător,, în condițiile în care respectă programul de lucru, a soluționat toate lucrările repartizate, s-a implicat în toate lucrările de la serviciu, și-a ajutat colegii, cu toate acestea șefa sa nu este de acord cu competențele profesionale ale petentei, opunându-se vehement în transformarea postului.

De asemenea, mai susține faptul că șefa acesteia instituie un comportament *coleric, în mod repetat, abuziv, conduce serviciul dictatorial, ridică vocea și își afirmă autoritatea la personalul din subordine prezentând un dezechilibru psihologic*. Comportamentul abuziv este manifestat

fizic prin agresivitate psihologică, prin producerea unor daune emoționale, iar instrumentele acestui fenomen sunt: cuvinte, acțiuni, excludere socială. În anul 2019 din cauza acestui comportament și a stresului exercitat de șefa de serviciu a ajuns la spital cu probleme de sănătate. Mai susține faptul că directoarea serviciului cu șefa de serviciu sunt într-o relație de prietenie strânsă și favoritism una față de cealaltă deoarece au mai fost și alte reclamații la adresa șefei de serviciu dar s-au ascuns, aceasta având un comportament de dictator în toată unitatea.

A informat directorul Serviciului dar nu a luat nicio măsură.

Prin concluziile scrise din 16.11.2020, petenta a depus înregistrări audio (discuțiile șefei de serviciu cu un subaltern pe care îl ajută la constituirea unui dosar pentru ITM, discuția a doi colegi despre șefa de serviciu și fotografiile cu persoanele reclamate care susțin PSD.

Precizează faptul că nu este muțumită de precizările din punctele de vedere formulate de către părțile reclamate, și informează Consiliul că a deschis un proces pe rolul judecătoriei Galați.

Sușinerile părților reclamate

Sușinerile Serviciului Public Ecosal prin director General

9. Prin adresa nr. 4415 din 22.07.2020 (filele 9-11 din dosar) reclamata arată faptul că aspectele sesizate nu sunt reale din următoarele motive:

- în ceea ce privește repartizarea lucrărilor s-a efectuat corespunzător cu atribuțiile stabilite prin fișele de post, iar acestea sunt stabilite în funcție de nivelul studiilor necesare pentru ocuparea postului. Lucrările repartizate petentei lucrările repartizate au fost nivelului de studii medii, neavând un grad de dificultate peste acest nivel de studii.

Cu privire la mărirea salariilor colegilor de birou ai petentei în anul 2019, reclamata arată faptul că niciun salariat din cadrul Serviciului Intern de Prevenire și Protecție și Situații de Urgență (S.I.P.P. și S.U) nu a beneficiat de majorarea salariului.

- referitor a existența unei atmosfere de muncă tensionată, ostilă, umilitoare de lucru datorată comportamentului abuziv, manierei dictatoriale de conducere a șefului, care prezintă dezechilibru de ordin psihologic și care facilitează un management defectuos, după cum afirmă petenta, precizează că această atmosferă este resimțită numai de către petentă la fel ca și aprecierile înjositoare făcute la adresa șefului de serviciu.

Prin Decizia nr.155/24.06.2020 petenta a fost mutată la cerere (4974 din 31.03.2020) la Secția Serviciului de Gestionare a Căinilor fără Stăpân.

De asemenea, afirmația petentei prin care caracterizează șefa *„Atitudinea ei nu presupune existența unui conflict bazat pe o problemă reală, ci pe dorința ei de a-și câștiga puterea și autoritate, punându-mă pe mine într-o lumină proastă„*, este de asemenea neîntemeiată. Din referatul înregistrat cu nr. 3645/10.03.2020, întocmit de șeful S.I.P.P. și S.U (șefa petentei), rezultă existența unei situații diferite decât cea prezentată de petentă, respectiv existența unor greșeli în legătură cu realizarea unor sarcini de serviciu ale petentei, motiv pentru care s-a declinșat un conflict între petentă și șefa acesteia, în urma căreia au fost formulate cererile petentei cu numerele de înregistrare 4973, 4974 și 4 petentei cu numerele de înregistrare 4973,

4974 și 4975 din 31.03.2020. În vederea clarificării situației au fost luate declarații salariaților din cadrul Serviciului S.I.P.P. și S.U (un număr de 6 declarații). Rezultatul analizării declarațiilor luate de salariaților și răspunsul la adresa nr. 4975/31.03.2020, a fost comunicat direct petentei prin adresa nr. 6685/28.04.2020, petenta a semnat de primire. După primirea răspunsului petenta a formulat o nouă cerere cu nrr. 9099/16.06.2020 în care a solicitat din nou mutarea la alt loc de muncă pe fondul unui conflict cu șeful de serviciu. Reclamata consideră că este de reținut din această nouă cerere este faptul că recunoaște existența unui conflict cu șeful S.I.P.P. și S.U, însă cererea anterioară prin care a solicitat mutarea a fost cererea cu nr. 4974/31.03.2020 în care menționa ca motiv al solicitării „din motive personale și nu prin cererea cu 4973/31.03.2020 în care descrie originea conflictului și își caracterizează șeful. Mai mult de atât, din 2016 de când este angajată petenta și până la declanșarea acestui conflict, petenta a desfășurat activitatea în cadrul aceluiași serviciu și a fost în subordinea acelui șef, însă surprinzător este faptul că: *„atmosfera ostilă, toxică, umilitoare de lucru datorată comportamentului abuziv precum și maniera dictatorială de conducere a șefului care prezintă un dezechilibru de ordin psihologic și care facilitează un management defectuos,* a intervenit abia după întocmirea referatului de către șeful serviciului înregistrat cu nr. 3645/10.03.2020.

Menționează faptul că în perioada 2016-2019 petenta a urmat cursurile Facultății de Științe Juridice, Sociale și Politice, perioadă în care nu a reclamat niciodată că ar avea vreo nemulțumire din pricina șefului „dictator,, din partea căruia a beneficiat de multă înțelegere pe perioada celor 3 ani de studii (de ex.: învoiri, frecvența redusă de atribuirea sarcinilor de serviciu în perioada sesiunilor).

În ceea ce privește presupusele înregistrări care le-ar deține petenta, reclamata nu a avut cunoștință și consideră că în situația în care acestea ar exista nu ar putea fi luate în considerație deoarece nu au fost obținute în urma unor instigări voite și nu se poate reține veridicitatea acestora.

10. Cu privire la existența unei relații de prietenie între șeful S.I.P.P. și S.U și directorul general invocată de petentă, reclamata arată că nu este întemeiată afirmația fiind doar o supoziție a petentei. În fapt este vorba de relații de serviciu între persoane cu vechime în unitate mult mai mare decât a petentei. De aceeași atenție din partea conducătorului unității beneficiază toți subordonații pe linia ducerii la îndeplinire în mod corespunzător a sarcinilor de serviciu.

11. Reclamata a susținut că sesizarea petentei nu întrunește condițiile pentru a putea fi considerată săvârșirea unei fapte de discriminare deoarece nu există o diferențiere, nu are un criteriu la baza și nu aduce atingere unui drept, motiv pentru care solicită respingerea petiției ca neîntemeiată.

12. În susținere a depus în copie următoarele documente (filele 12-31 din dosar):

Decizia nr. 522/13.12.2017; Fișa de post a petentei, Referatu nr. 3645/10.03.2020, adresele nr.4973, 4974, 4975/31.03.2020, adresa 6685/28.04.2020, declarațiile nr. 5829/10.04.2020; 5970/13.04.2020; 6085/14.04.2020; 6631/27.04.2020 și 6676/28.04.2020; cererea

Sușinerile Serviciului Public Ecosal Galați prin doamna - director general

13. Prin adresa nr. 4416 din 22.07.2020 (filele 32-33 din dosar) a pus la dispoziția Consiliului documente din care să reiasă experiența și competența profesională a petentei până la momentul încadrării la Serviciul Public Ecosal Galați în funcția de coordonator în materie de securitate și sănătate în muncă. (începând cu anii 1991-2016 a ocupat diferite posturi în perioade scurte, respectiv: profesor suplinitor, secretar dactilograf, somaj, agent agricol, somaj, referent, somaj, casier teren, casier, vânzător, somaj, femeie de serviciu).

De asemenea, susține ceea ce s-a precizat în punctul de vedere cu nr. 4415 din 22.07.2020.

14. Mai depune în anexă (filele 34-79 din dosar): Cartea de muncă a petentei, Cartea de muncă a Șefului de Serviciu, Adeverința de vechime a petentei, Declarațiile unui număr de 5 salariați, Raport din Revisal Criden al petentei, Comunicarea de încadrare la S.P.Ecosal a petentei, Actele adiționale prin care s-au modificat salariile petentei.

Sușinerile Serviciului Public Ecosal Galați prin doamna - șef serviciu

15. Având în vedere experiența anterioară a petentei, a avut bunăvoința și a oferit posibilitatea petentei de a-și îmbunătăți aptitudinile profesionale în îndeplinirea atribuțiilor și responsabilităților funcției ocupate în cadrul serviciului intern de Securitate. Sarcinile de serviciu atribuite în anul 2016 au fost dintre cele mai facile (de exemplu; lecturarea și aprofundarea legislației în Securitate și sănătate în muncă, realizare de xerocopi la documentele elaborate de ceilalți colegi, distribuie documente interne elaborate de ceilalți colegi).

16. De asemenea, a beneficiat de îndrumare în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu (precum îndrumare privind modul de completare: a fișelor de instruire individuală privind securitatea și sănătatea în muncă, a dosarelor medicale, fișelor de nepunere la riscuri profesionale, etc).

17. Petenta aduce false acuzații cu privire la repartizarea lucrărilor cu grad de dificultate mare, reclamata precizează faptul că a repartizat în mod echitabil lucrările și sarcinile și a ținut cont de capacitatea și experiența în domeniu a fiecăruia. Petenta a beneficiat de înțelegere pe toată perioada cât a urmat cursuri la zi în cadrul Facultății de Științe Juridice, Sociale și Politice. Lucrările neachitate în timp util au fost repartizate colegilor spre rezolvare.

Reclamata precizează faptul că nu este împotriva promovării petentei pe orice post superior însă în cadrul Serviciului intern de Securitate, Sănătate în Muncă și ituații de Urgență în conformitate cu prevederile art 47 din HG 1425/2006 privind aprobarea Normelor de aplicare a prevederilor Legii securității și sănătății în muncă nr.319/2006 coroborate cu studiile superioare absolvite petenta nu îndeplinește cerințele minime de pregătire corespunzătoare ocupării unei funcții de nivel superior. Mai precizează și faptul că, la nivelul Serviciului în prezent își desfășoară

activitatea angajați absolvenți de studii superioare, dar încadrați pe studii medii ce dețin o vechime în unitate și o experiență net superioară petentei.

18. De asemenea, precizează faptul că ocupă funcția de președinte al Sindicatului „Tesa și Operativi din cadrul S.C. Ecosal Prest S.A., și interesul său este să aprere drepturile lucrătorilor și promovarea intereselor profesionale ale acestora.

Reclamata arată că după mai multe incidente tolerate , în data de 10.03.2020 în calitate de șef serviciu intern de prevenție , protecție și situații de urgență, a întocmit Referatul înregistrat sub nr. 3645 din 10.03.2020 pe care l-a înaintat Serviciului Public Ecosal. Referatul aducea la cunoștința conducerii unității comportamentul total inadecvat al petentei, îndeplinirea defectuoasă a sarcinilor de serviciu precum și insubordonarea. Acest raport se pare că a declanșat din partea petentei o adevărată furie care s-a concretizat în: Petiție la ITM și două petiții la conducerea Serviciului Public Ecosal Galați. Urmare a sesizărilor petentei și a Convocatorului nr. 5871/10.04.2020 a întocmit declarațiile nr. 6082 și 6084 din 14.04.2020 (anexate)

Reclamata consideră că are un comportament adecvat, lipsit de falsitate și ipocrizie, adaptat nevoilor unității în care își desfășoară activitatea. Nu a favorizat și nu a căutat nicicând adulația lucrătorilor, ci a căutat să creeze o echipă, să fie uniți, să împartă și lucrurile bune și mai puțin bune, să fie profesioniști și să aducă un plus valoare unității în care lucrează.

Reclamata mai precizează faptul că, atitudinea petentei s-a schimbat de când a absolvit forma de învățământ superioară, în sensul că prezintă o conduită arogantă, se prezintă agresiv la adresa reclamatei, intimidând-o cu relațiile la partide.

19. În anexă a depus în copie documente (filele 83-108 din dosar)

20. Ca urmare a adreselor 5804 din 22.09.2020, prin care părțile au fost citate pentru data de 20.10.2020, acestea, prin adresa nr. 6256/09.10.202 și adresa nr. 6487/19.10.2020 și adresa nr.6488/19.10.2020, își mențin punctul de vedere înaintat anterior termenului de audiere.

V. Motivele de fapt și de drept

20. Colegiul director reține că nu există un criteriu care să fi stat la baza faptului că nu i sa transformat postul, că a fost evaluată cu calificativul „satisfăcător”, precum și presupusul comportament neadecvat al șefei sale față de aceasta.

21. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită

în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de O.G. nr. 137/2000, republicată.

22. 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,,.

23. Colegiul director analizează dacă, în cazul semnalat de petentă, se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții: a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoge 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 aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

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

25. În speță, petenta sesizează faptul că nu i s-a transformat postul, că a fost evaluată cu calificativul „*satisfăcător*”, precum și un presupus comportament neadecvat al șefei sale față de aceasta, dar nu precizează niciun **criteriu** pe baza căruia s-ar fi produs eventuala faptă de discriminare.

26. Din documentele existente la dosarul cauzei nu reiese un criteriu care să fi stat la baza aspectelor sesizate de petentă. Colegiul director reține din documentele existente la dosarul

cauzei faptul că, s-a creat un conflict între petentă și șefa de serviciu, ca urmare a Raportului făcut petentei pentru faptul că nu este mulțumită de cum își realizează sarcinile.

27. Existența unui criteriu de discriminare, așa cum este prevăzută de dispozițiile legale în vigoare în materia nediscriminării, reprezintă o condiție esențială atunci când se pune problema săvârșirii unei fapte de discriminare susceptibilă de a fi sancționată potrivit normelor legale.

28. 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 egalității și nici cel al nediscriminării. Prin urmare, Colegiul director decide faptul că, în cazul semnalat de petentă, nu s-a săvârșit nicio faptă 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, republicată, **cu unanimitate de voturi** ale membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de discriminare, potrivit art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (lipsă criteriu);
2. 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, 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 ședința de deliberări desfășurată în data de

03.02.2021 au fost: ASZTALOS Csaba Ferenc – Membru, DIACONU Adrian – Membru (online), GRAMA Horia – Membru (online), HALLER István – Membru, JURA Cristian – Membru (online), LAZĂR Maria – Membru (online), MOȚA Maria – Membru (online), OLTEANU Cătălina – Membru (online), POPA Claudia Sorina – Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 din 24.03.2020.

ASZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiului director,
Președinte CNCD

Data redactării: 12.02.2021

Redactat și motivat de P.C.S și V.F.

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