



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 632 din 16.09.2020

Dosar nr: 33 /2020

Petiția nr: 458/23.01.2020

Petent:

Reclamată: Unitatea Administrativ Teritorială a Municipiului Târgu Mureș prin primar

Obiect: posibil comportament neechitabil din partea superiorilor în ceea ce privește suportul în activitate și condițiile de exercitare a dreptului la perfecționare profesională

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1.

Numele și sediul reclamatei/martorilor

2. Unitatea Administrativ Teritorială a Municipiului Târgu Mureș prin primar cu sediul în loc. Târgu Mureș, Piața Victoriei nr. 3, jud. Mureș

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Prin adresa nr. 458 din 23.01.2020, petenta sesizează Consiliul cu privire la comportamentul neechitabil din partea superiorilor în ceea ce privește suportul în activitate și condițiile de exercitare a dreptului la perfecționare profesională.

III. Procedura de citare

4. 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 de citare a părților.

5. Prin adresa nr. 458 din 07.02.2020, s-a solicitat petentei să precizeze petiția în sensul indicării cu claritate a obiectului, a părților reclamate, să depună probele care dovedesc existența premiselor săvârșirii faptei de discriminare la care a fost supusă. Prin adresa nr. 1349 din 24.02.2020 petenta a retransmis aceeași petiție motiv pentru care prin adresa nr. 1954 din 24.03.2020 s-a revenit cu solicitarea precizării petiției. Prin adresa nr. 2471 din 29.04.2020 petenta a indicat ca și parte reclamată Primăria Municipiului Tg Mureș.

6. Prin adresa nr. 2785 din 13.05.2020 Consiliul a citat petenta, iar prin adresa nr. 2785 din 13.05.2020 a fost citată partea reclamată. Prin adresa nr. 3573 din 16.06.2020 reclamata a înaintat punctul de vedere și a fost transmis petentei.

7. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

8. Prin adresa nr. 458 din 23.01.2020 (filele 1-6 la dosar), petenta încadrată pe postul de consilier achiziții publice sesizează Consiliul cu privire la comportamentul neechitabil din partea superiorilor în ceea ce privește suportul în activitate și condițiile de exercitare a dreptului la perfecționare profesională, unele reproșuri venite din partea superiorilor ca urmare a activității defectuoase, precum și faptul că era criticată de față cu alți colegi pentru unele greșeli din cauza lipsei de experiență.

Prin adresa nr.1349 din 24.02.2020 (filele 9-21 la dosar) și adresa nr. 2471 din 29.04.2020 (filele 24- 25 la dosar) a completat petiția cu următoarele aspecte:

- comportament neechitabil al superiorilor față de aceasta;
- notele de serviciu întocmite în anul 2019 de către șefa de serviciu;
- sarcina trasată petentei, respectiv centralizarea contractelor încheiate la nivelul SAP;
- evaluarea petentei;
- încălcarea dreptului la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare;
- îngrădirea exercitării dreptului la pregătire profesională;
- purtarea abuzivă prin încălcarea dreptului la demnitate, prin umilire și afirmații denigratoare cu privire la adresa petentei.

Susținerile părții reclamate

Susținerile Unității Administrativ Teritoriale a Municipiului Târgu Mureș

9. Prin adresa nr. 3573 din 16.06.2020 (filele 32-38 la dosar) reclamata a invocat:

- excepția necompetenței Consiliului motivat de faptul că aspectele sesizate nu se regăsesc în cuprinsul art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată;
- excepția inadmisibilității cererii motivat de faptul că nu îndeplinește cumulativ mai multe condiții precum: existența unui tratament diferențiat, existența unui criteriu;
- excepția lipsei calității procesuale pasive motivat de faptul că Primăria este o structură funcțională fără personalitate juridică care duce la îndeplinire hotărârile consiliului local și dispozițiile primarului, soluționând problemele curente ale colectivității locale.

10. Pe fondul cauzei arată următoarele aspecte:

Referitor la comportamentul neechitabil al superiorilor față de petentă în ceea ce privește suportul în activitate pe care un superior este obligat să îl acorde subordonaților, evaluare neechitabilă, încălcarea principiului egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, precizează faptul că aceste acuzații nu sunt reale și nu se justifică așa cum reiese din următoarele motive:

- în luna martie 2019 petenta avea în desfășurare o procedură de achiziție la finalul căreia s-a depus o contestație la CNSC de către operatorul economic descalificat din procedură. Fiind prima experiență de acest fel, respectiv prima contestație a petentei, a fost

sfătuită de către șefa de serviciu în ceea ce privește pașii care ar fi de urmat și indicarea legislației specifice și nicidecum nu i s-a trasat o sarcină trebuind respectată legislația specifică achizițiilor publice și termenele impuse de această legislație, atribuțiile fiind ale persoanei responsabile de procedură, conform Fișei postului și Dispoziției de primar.

11. În ceea ce privește Notele de serviciu întocmite în anul 2019 de către șefa de serviciu precizează faptul că între superiori și petentă existau probleme de comunicare, mai exact reproșuri din partea petentei că nu i se comunicau sarcinile în scris (dificultăți din partea petentei în a înțelege exact ceea ce are de făcut pentru a-și duce sarcinile la bun sfârșit), astfel s-au întocmit Note de serviciu, pentru a veni în sprijinul petentei.

12. În ceea ce privește sarcina trasată petentei, respectiv centralizarea contractelor încheiate la nivelul SAP, precizează faptul că întocmirea situației contractelor încheiate la nivelul Serviciului Achiziții Publice în cursul unui an calendaristic nu este o atribuție a unei persoane anume din cadrul SAP, aceasta fiind întocmită de persoane diferite de la an la an, nominalizate de șeful de serviciu, în funcție de personalul existent la nivelul serviciului și de activitatea desfășurată de fiecare, volumul de muncă, etc. Astfel, începând din anul 2018, petenta a fost nominalizată de șefa de serviciu din acel moment să se ocupe de întocmirea situației contractelor încheiate la nivelul SAP cursul anului 2017. În momentul în care a fost întocmit Raportul Primarului și la o primă vizualizare a acestuia de către șefa de serviciu s-au constatat neconcordanțe între cele două documente, motiv pentru care i s-au adus la cunoștință petentei discrepanțele sesizate și corelarea celor două documente. Petenta a spus că nu i s-a cerut întocmirea documentelor până la forma finală lucru total neadevărat deoarece pe Raportul Primarului are inițialele petentei în subsol, indicând-o ca persoană responsabilă de întocmirea documentelor.

13. Referitor la evaluarea petentei în perioada 2017-2019 precizează următoarele aspecte:

- În perioada 01.11.2017-31.12.2017 petenta a obținut calificativul Foarte bine, cu nota finală a evaluării de 4.65;
- În perioada 15.01.2019 s-a întocmit raportul de evaluare pentru perioada 01.01.2018-31.12.2018, petenta obținând calificativul Foarte bine, cu o notă finală de 4.55;
- În perioada 15.01.2020 s-a întocmit raportul de evaluare pentru perioada de 01.01.2019, petenta obținând calificativul Bine cu o notă de 4.025, petenta a fost depunctată doar în ceea ce privește autoperfecționarea, valorificarea experienței prin îmbunătățirea capacității de lucru în echipă.

14. În ceea ce privește acuzațiile petentei privind încălcarea dreptului la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, acestea sunt false deoarece a beneficiat de toate resursele materiale necesare bunei desfășurări a activității.

Referitor la afirmațiile petentei în ceea ce privește îngrădirea exercitării dreptului la pregătire profesională, acestea sunt nejustificate și neîntemeiate din următoarele motive:

În luna octombrie 2019 s-a primit din partea MDRAP-INA invitația de participare la programul de perfecționare „**Expert Achiziții Publice**”, având grup țintă funcționari din administrația publică cu experiență în domeniul achizițiilor, persoane care lucrează pe proiecte, alte persoane interesate. Șefa SAP a nominalizat un număr de 4 persoane raportat la grupul țintă la care se adresa cursul, respectiv personal cu experiență. Petenta nemulțumită că nu a fost nominalizată a solicitat lămuriri cu privire la selecția persoanelor nominalizate care urmau să participe la curs. I s-a explicat că că acel curs nu ar putea să vină în sprijinul petentei, modul de abordare și prezentare fiind adaptat grupului țintă, iar la următorul curs ce se va organiza

va participa și petenta. Cu toate acestea petenta a înaintat referatul nr. 63115 prin care solicita participarea la cursul de formare profesională, referat care a primit rezoluția de aprobare a perfecționării profesionale într-o sesiune următoare împreună cu alți 3 colegi din cadrul SAP. Cu o zi înainte de începerea cursului una dintre persoanele nominalizate a fost spitalizată, motiv pentru care nu s-a mai prezentat. Petenta a achitat valoarea cursului, ulterior a luat la cunoștință de faptul că doar 3 persoane au participat la curs, nu a făcut niciun demers în acest sens, nesolicitând decontarea cursului.

15. În ceea ce privește acuzațiile petentei referitoare la purtarea abuzivă prin încălcarea dreptului la demnitate, prin umilire și afirmații false și denigratoare cu privire la adresa petentei, reclamata susține faptul că aceste acuzații nu sunt reale și de fapt au fost discuții sub forma unor recomandări și îndrumări pentru derularea activității. Faptul că petenta întâmpină dificultăți de adaptare, acceptare și comunicare, reiese și din afirmațiile petentei redată în cadrul petiției, pe de o parte acuză superiorul de faptul că aceasta nu îi monitorizează activitatea, nu îi acordă sprijinul și suportul necesar îndeplinirii sarcinilor de serviciu, iar pe de altă parte consideră umiltoare toate recomandările acesteia, refuzând de fiecare dată sfaturile superiorilor.

16. Precizează faptul că atât superiorii cât și colegii au depus toate eforturile pentru integrarea petentei în colectiv încă din anul 2017 de când a fost transferată, atât în ceea ce privește programul de muncă cât și timpul liber, a fost invitată la toate evenimentele organizate de instituție.

V. Motivele de fapt și de drept

17. **În fapt**, Colegiul director constată că suportul în activitate și condițiile de exercitare a dreptului la perfecționare profesională nu sunt discriminatorii, deoarece situațiile similare sunt tratate identic, aceeași situație fiind aplicată tuturor angajaților.

18. Pe cale de excepții Colegiul director urmează a respinge excepțiile invocate de către partea reclamată și anume:

- cu privire la excepția necompetenței Consiliului pe motiv că aspectele sesizate nu se regăsesc în cuprinsul art. 2 alin.1 din OG nr. 137/2000 republicată, Colegiul director este de opinie că aspectele sesizate sunt cuprinse în prevederile O.G. nr. 137/2020, motiv pentru care respinge excepția invocată de către partea reclamată;
- cu privire la excepția inadmisibilității cererii pe motiv că nu îndeplinește cumulativ mai multe condiții precum: existența unui tratament diferențiat, existența unui criteriu, Colegiul director este de opinie că există un criteriu și anume cel profesional și admite excepția lipsei tratamentului diferențiat;
- excepția lipsei calității procesuale pasive motivat de faptul că Primăria este o structură funcțională fără personalitate juridică care duce la îndeplinire hotărârile consiliului local și dispozițiile primarului, soluționând problemele curente ale colectivității locale, Colegiul director este de opinie că reclamata are calitate procesuală pasivă ca și angajator.

19. **În drept**, 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, boala cronică necontagioasă, infectare HIV sau apartenență la o categorie*

defavorizată, care are ca scop sau efect restrângerea ori înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării, în condiţii de egalitate, a drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social şi cultural sau în orice alte domenii ale vieţii publice.”

20. Urmare sesizării primite, Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiţiei intră sub incidenţa prevederilor art. 2 din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

21. Pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind discriminatorie aceasta trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiţii:

a) **existenţa unui tratament diferenţiat a unor situaţii analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situaţii diferite, necomparabile;**

b) existenţa unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea şi sancţionarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;

c) *tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării, în condiţii de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;*

d) tratamentul diferenţiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a acelui scop să nu fie adecvate şi necesare.

22. Reţinând în coroborare cu aceste aspecte definiţia discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 cu modificările şi completările ulterioare, republicată, 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, restricţia sau preferinţa trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, şi trebuie să se refere la persoane aflate în *situaţii comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* datorită apartenenţei lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menţionat anterior. Aşa cum reiese din motivaţia invocată mai devreme pentru a ne găsi în situaţia unei fapte de discriminare trebuie să avem două situaţii comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferenţiat trebuie să urmărească ***sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării, în condiţii de egalitate, a drepturilor omului şi a libertăţilor fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social şi cultural sau în orice alte domenii ale vieţii publice.***

Astfel, Colegiul director analizează aspectele sesizate şi anume:

- cu privire la presupusul comportament neechitabil al superiorilor faţă de aceasta în ceea ce priveşte suportul în activitate pe care un superior este obligat să îl acorde subordonaţilor, evaluare neechitabilă, încălcarea principiului egalităţii între cetăţeni, al excluderii privilegiilor şi discriminării, din documentele existente la dosar reiese faptul că aceste aspecte nu sunt reale şi nu se justifică motivat de faptul că în luna martie 2019 petenta a avut în desfăşurare o procedură de achiziţie la finalul căreia s-a depus o contestaţie la CNSC de către operatorul economic descalificat din procedură. Fiind prima experienţă de acest fel, respectiv prima contestaţie a petentei, a fost sfătuită de către şefa de serviciu în ceea ce priveşte paşii care ar fi de urmat şi indicarea legislaţiei specifice şi nicidecum nu i s-a trasat o sarcină, trebuind respectată legislaţia specifică achiziţiilor publice şi termenele impuse de această legislaţie, atribuţiile fiind ale persoanei responsabile de procedură, conform Fişei postului şi Dispoziţiei de primar.

- cu privire la Notele de serviciu întocmite în anul 2019 de către șefa de serviciu reiese faptul că între superiori și petentă existau probleme de comunicare, mai exact reproșuri din partea petentei că nu i se comunicau sarcinile în scris (dificultăți din partea petentei în a înțelege exact ceea ce are de făcut pentru a-și duce sarcinile la bun sfârșit), astfel s-au întocmit Note de serviciu, pentru a veni în sprijinul petentei.

- cu privire la sarcina trasată petentei, respectiv centralizarea contractelor încheiate la nivelul SAP, reiese faptul că întocmirea situației contractelor încheiate la nivelul Serviciului Achiziții Publice în cursul unui an calendaristic nu este o atribuție a unei persoane anume din cadrul SAP, aceasta fiind întocmită de persoane diferite de la an la an, nominalizate de șeful de serviciu, în funcție de personalul existent la nivelul serviciului și de activitatea desfășurată de fiecare, volumul de muncă, etc. Astfel, începând din anul 2018, petenta a fost nominalizată de șefa de serviciu din acel moment să se ocupe de întocmirea situației contractelor încheiate la nivelul SAP cursul anului 2017. În momentul în care a fost întocmit Raportul Primarului și la o primă vizualizare a acestuia de către șefa de serviciu s-au constatat neconcordanțe între cele două documente, motiv pentru care i s-au adus la cunoștință petentei discrepanțele sesizate și corelarea celor două documente. Petenta a spus că nu i s-a cerut întocmirea documentelor până la forma finală lucru total neadevărat deoarece pe Raportul Primarului are inițialele petentei în subsol, indicând-o ca persoană responsabilă de întocmirea documentelor.

- cu privire la evaluarea petentei în perioada 2017-2019 reies următoarele aspecte: În perioada 01.11.2017-31.12.2017 petenta a obținut calificativul Foarte bine, cu nota finală a evaluării de 4.65

În perioada 15.01.2019 s-a întocmit raportul de evaluare pentru perioada 01.01.2018-31.12.2018, petenta obținând calificativul Foarte bine, cu o notă finală de 4.55.

În perioada 15.01.2020 s-a întocmit raportul de evaluare pentru perioada de 01.01.2019, petenta obținând calificativul Bine cu o notă de 4.025, petenta a fost depunctată doar în ceea ce privește autoperfecționarea, valorificarea experienței prin îmbunătățirea capacității de lucru în echipă.

- cu privire la acuzațiile petentei privind încălcarea dreptului la condiții de muncă echitabile și satisfăcătoare, din susținerile reclamatei reiese faptul că acestea sunt false motivat de faptul că a beneficiat de toate resursele materiale necesare bunei desfășurări a activității.

- cu privire la afirmațiile petentei în ceea ce privește îngrădirea exercitării dreptului la pregătire profesională, acestea sunt nejustificate și neîntemeiate din următoarele motive:

În luna octombrie 2019 s-a primit din partea MDRAP-INA invitația de participare la programul de perfecționare „**Expert Achiziții Publice**”, având grup țintă funcționari din administrația publică cu experiență în domeniul achizițiilor, persoane care lucrează pe proiecte, alte persoane interesate. Șefa SAP a nominalizat un număr de 4 persoane raportat la grupul țintă la care se adresa cursul, respectiv personal cu experiență. Petenta nemulțumită că nu a fost nominalizată a solicitat lămuriri cu privire la selecția persoanelor nominalizate care urmau să participe la curs. I s-a explicat că acel curs nu ar putea să vină în sprijinul petentei, modul de abordare și prezentare fiind adaptat grupului țintă, iar la următorul curs ce se va organiza va participa și petenta. Cu toate acestea petenta a înaintat referatul nr. 63115 prin care a solicitat participarea la cursul de formare profesională, referat care a primit rezoluția de aprobare a perfecționării profesionale într-o sesiune următoare împreună cu alți 3 colegi din cadrul SAP. Cu o zi înainte de începerea cursului una dintre persoanele nominalizate a fost spitalizată, motiv pentru care nu s-a mai prezentat. Petenta a achitat valoarea cursului, ulterior a luat la

cunoștință de faptul că doar 3 persoane au participat la curs, nu a făcut niciun demers în acest sens, nesolicitând decontarea cursului.

- cu privire la acuzațiile petentei referitoare la purtarea abuzivă prin încălcarea dreptului la demnitate, prin umilire, afirmații false și denigratoare reiese faptul că aceste acuzații nu sunt reale, au fost discuții sub forma unor recomandări și îndrumări pentru derularea activității. Faptul că petenta întâmpină dificultăți în adaptare, acceptare și comunicare. Pe de o parte acuză superiorul de faptul că nu îi monitorizează activitatea, nu îi acordă sprijinul și suportul necesar îndeplinirii sarcinilor de serviciu, iar pe de altă parte consideră umilitoare toate recomandările și refuză de fiecare dată sfaturile superiorilor.

23. Astfel, Colegiul director constată că s-a dat posibilitatea petentei să desfășoare activitatea fără a exista un tratament diferențiat. Același tratament a fost aplicat și pentru ceilalți colegi în funcție de atribuțiile din fișa postului. De asemenea, a beneficiat de toate resursele materiale necesare bunei desfășurări a activității.

24. Din analiza obiectului petiției raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, nefiind vorba de un **tratament diferențiat** (ci faptul că au existat dificultăți din partea petentei în a înțelege exact ceea ce are de făcut pentru a-și duce sarcinile la bun sfârșit), 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 o 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. Respinge excepția de necompetență a CNCD invocată de partea reclamată;
2. Respinge excepția lipsei criteriului invocată de partea reclamată;
3. Respinge excepția lipsei calității procesuale pasive a reclamatei invocată de partea reclamată;
4. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (nu există tratament diferențiat);
5. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;
6. O copie a hotărârii se va transmite părților.

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 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 ședința de deliberări desfășurată online în data de 16.09.2020 au fost: **ASZTALOS CSABA FERENC** – Membru, **DIACONU ADRIAN** – Membru, **GRAMA HORIA** – Membru, **HALLER ISTVAN** – Membru, **JURA CRISTIAN** – Membru, **LAZĂR MARIA** – Membru, **MOȚA MARIA** – Membru, **OLTEANU CĂTĂLINA** – Membru, **POPA CLAUDIA** – 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

Redactat la data de 30.09.2020

Motivele de fapt și de drept: P.C.S. și V.F.

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.