



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ**

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: suport@cncd.org.ro

**HOTĂRÂREA NR. 190
din 18.05.2011**

Dosar nr.: 411/2010

Petiția nr.: 8973/09.11.2010

Petent: D I

Reclamat: Primăria Municipiului Târgu Mureș, K G

Obiect: atitudine discriminatorie la locul de muncă, pentru că a cerut transferul pe caz de boală, concretizată prin desfacerea contractului de muncă în mod abuziv

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.1.1. D I , cu domiciliul în loc. (

1.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

1.2.1. Primăria Municipiului Târgu Mureș, cu sediul în Târgu Mureș, Piața Victoriei, nr. 3, județ Mureș

1.2.2. K G , cu sediul în

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Sesizarea petentei vizează atitudinea discriminatorie la locul de muncă, pentru că a cerut transferul pe caz de boală, concretizată prin desfacerea contractului de muncă în mod abuziv. Petenta consideră discriminatorie atitudinea directorului de resurse umane care, urmare conflictelor generate de solicitarea sa de transfer pe caz de boală, nu a respectat criteriile pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere și i-a desfăcut contractul de muncă abuziv.

III. Procedura de citare

3.1. În temeiul art. 20 alin. 4 din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată, Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

3.2. Părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Consiliu, la data de 09.12.2010, prin adresa nr. 9650/29.11.2010 fiind citată petenta, prin adresa nr. 9651/29.11.2010 fiind citată Primăria Municipiului Târgu Mureș, prin reprezentant, iar prin adresa nr. 9652/29.11.2010 fiind citat domnul K G . Petenta și domnul K G au fost absenți la audiere, Primăria Municipiului Tg. Mureș a fost prezentă, prin reprezentant. Petenta a depus la dosar adresa nr. 9779/06.12.2010. Primăria Municipiului Târgu Mureș a depus la dosar punctul de vedere prin adresa nr. 9975/09.12.2010. Domnul K G a transmis la dosar punctul de vedere prin



adresa nr. 9959/09.12.2010. S-a acordat termen pentru concluzii scrise pentru data de 15.01.2011.

3.3. Prin adresa nr. 10531/23.12.2010 petentei i s-a acordat termen pentru concluzii scrise. Petenta nu a depus concluzii scrise.

3.4. Prin adresa nr. 240/12.01.2011 Primăria Municipiului Târgu Mureș a transmis la dosar concluzii scrise. Domnul K G a transmis la dosar concluzii scrise prin adresa nr. 285/14.01.2010.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Petenta arată că a fost încadrată pe postul de referent I în perioada 15.07.2000-28.09.2010 în cadrul Primăriei Municipiului Tg. Mureș. În perioada în care a fost angajată instituției a fost supusă la diferite forme de discriminare. Din anul 2000 a fost încadrată pe bază de concurs, la Serviciul de Asistență Socială, Compartimentul Dispeceratul Integrat de Urgență 112, pe postul de referent. În anul 2001 pe caz de boală a cerut transferul în scris și documentat cu adeverință medicală pe un alt post. Această cerere a generat conflicte deschise între persoana sa și directorul de resurse umane dl. K G. A fost acuzată pe nedrept de dânsul, că nu este bolnavă, doar vrea să plece de la respectivul compartiment pe motivul că se lucrează în trei schimburi și nu-i convine acest program. Din aceste considerente, dânsul a considerat, că ea ar trebui să se mulțumească cu un post de casier, remunerat desigur inferior față de postul de referent I. Cu acesta petenta nu a fost de acord și s-a adresat d-lui primar. Problema s-a rezolvat pe termen scurt, dar din cauza aceasta a intrat în vizorul directorului de resurse umane, care i-a promis că „până când el va fi director ea nu o să aibă șansă de promovare și în caz de disponibilizare ea o să fie prima pe lista de disponibilizare”.

4.1.2. Petenta menționează că din anul 2001 a fost transferată la aproximativ 7-8 direcții și servicii diferite după placul directorului de resurse umane. În perioada 2008-2010 a fost obligată să presteze atribuții de paznic, deși postul său era de referent IA. Lucra în două schimburi ca și colegii săi paznici, cu care împărțea același încăpere cu caracter provizoriu (o baracă), neracordată la un sistem de încălzire. Din cauza asta s-a îmbolnăvit de nenumerate ori.

4.1.3. Toate aceste conflicte permanente au generat un proces de litigiu de muncă, cu nr. dosar 2544/102/2009 înregistrat la Curtea de Apel Mureș, între persoana sa și instituție. În respectivul litigiu de muncă petenta reclamă faptul că a fost discriminată față de colegii de muncă cărora li s-au recunoscut studiile absolvite la diferite forme de învățământ și în cazul său nu s-a ținut cont de faptul că a absolvit cursurile Facultății de Științe Juridice și Administrative, specializarea administrație publică. Petenta menționează că i s-a comunicat faptul că postul său de referent, nu se poate transforma în post de inspector de specialitate, deoarece postul nu solicită studii superioare, și la Serviciul Public de Utilități Municipale, unde a fost încadrată au doar posturi de natură de pază, sau administrativă. Colegele sale au fost trecute de pe postul de referent pe postul de inspector de specialitate, în urma completării studiilor.

4.1.4. Petenta precizează că în baza Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 63/2010 și a Hot. Consiliului Local nr. 241 din 29 iulie 2010 i s-a desfăcut contractul de muncă în mod abuziv. Petenta consideră că nici de data aceasta nu au fost respectate criteriile de stabilire a ordinii de prioritate la concediere, nici dialogul social. Toți colegii cărora li s-a desființat postul au fost redistribuiți la diferite direcții sau servicii. De asemenea o altă colegă, care teoretic figura pe același post cu ea, nu a fost disponibilizată.

4.2. Punctul de vedere al Primăriei Municipiului Târgu Mureș și al domnului K G

4.2.1. Prin punctele de vedere depuse la dosar reclamații arată că petenta susține în petiție că, din anul 2001 a fost transferată la aproximativ 7-8 direcții și servicii diferite după placul directorului de resurse umane. De fapt, ea trece cu vederea împrejurarea că, aceste schimbări ale locului de muncă au avut la bază, cererile sale scrise prin care invoca condiții grele de muncă sau motive de sănătate. Din cuprinsul cererilor depuse de petentă angajatorului rezultă că afirmațiile petiționarei nu sunt conforme cu realitatea, și în plus, prin aceste schimbări ale locului de muncă, s-au respectat recomandările medicului specialist, pentru a proteja sănătatea angajatei.

4.2.2. În anul 2002 petenta a cauzat instituției un prejudiciu de 3.756.725 lei, astfel cum rezultă din Raportul de Audit întocmit de Serviciul Audit, Corp Control Primar și Asociații de Proprietari de la nivelul Primăriei municipiului Tg-Mureș. Cu toate că, în urma acestor evenimente, se putea da aplicabilitate, art. 264 alin. 1 lit. f din Codul muncii, în sensul desfacerii disciplinare a contractului individual de muncă, d-l director executiv K G de la Direcția Resurse Umane a dat dovadă de înțelegere, ținând cont de problemele de sănătate ale acesteia, urmând a se proceda doar la repararea prejudiciului. În aceste condiții, petenta a semnat un angajament de plată, prin care s-a obligat ca până la finele anului 2003 să plătească eşalonat suma de 3.756.725 lei, reprezentând contravaloarea hârtiei xerox a cărei consum a fost stabilit ca nejustificat pentru perioada în care a lucrat la Biroul de copiat acte.

4.2.3. În Cursul anului 2006, în urma unei reclamații depuse de către un cetățean al urbei noastre, împotriva petentei, se efectuează o cercetare disciplinară prealabilă, cercetare ce s-a finalizat prin întocmirea unui Referat privind sancționarea persoanei în cauză. Pe scurt, arătăm că, în cuprinsul Referatului se reține împrejurarea că, actuala reclamantă a lipsit nejustificat de la birou, iar când a revenit a avut un comportament neadecvat, încălcând normele de conduită morală și profesională, propunându-se sancționarea în conformitate cu art. 264 lit. d. Această sancțiune nu i-a fost aplicată niciodată, d-l director de la Direcția Resurse Umane manifestând încă o dată înțelegere față de angajata noastră, acordându-i o nouă șansă în scopul revizuirii comportamentului profesional.

4.2.4. Continuând șirul cronologic al evenimentelor, se menționează că, în data de 20.09.2007, petiționara înaintează cererea nr. 13.124 prin care a solicitat „transferul într-un post conform ultimelor studii”. În acest context, instituția i-a adus la cunoștință, prevederile legale în vigoare, respectiv O.U.G. nr. 10/2007, art. 7 alin. (1) potrivit cărora; „Promovarea personalului contractual în anul 2007, se poate face numai pe un post vacant de natura celui pe care urmează să fie promovată persoana cu încadrarea în nivelul alocațiilor bugetare aprobate pentru cheltuielile cu salariile.” De asemenea, în același răspuns, reclamantei i s-au învederat și dispozițiile alin. (2) al aceluiași act normativ, conform căruia: „Promovarea în condițiile legii a persoanelor încadrate în funcția de debutant, precum și a celor care au absolvit studii de nivel superior într-un domeniu care să cuprindă activitatea respectivă, se face prin transformarea postului pe care acestea sunt încadrate într-un post de nivel superior.” Petenta a fost înștiințată că promovarea solicitată de dânsa contravine reglementărilor legale de mai sus, deoarece studiile pe care le-a efectuat, nu corespund unui domeniu care să cuprindă activitatea Compartimentului din care face parte.

4.2.5. În anul ce a urmat, mai exact în februarie 2008, petenta înaintează o nouă adresă instituției, prin care solicită trecerea de pe un post de personal contractual pe un post de funcționar public. La această petiție, i s-a comunicat că, acest lucru nu se poate

realiza, deoarece, pe de o parte Serviciul Public de Utilități Municipale, unde ea era încadrată, nu avea în statul de funcții, post de funcționar public, tot personalul din cadrul acestui Serviciu fiind personal contractual, iar pe de altă parte, funcțiile publice vacante se ocupă prin concurs, fiind invitată de altfel să participe la acele concursuri organizate de Municipiul Tg-Mureș, pentru care îndeplinește cerințele de studii și cele de vechime.

4.2.6. În urma unei reorganizări a activității Serviciului Public de Utilități Municipale, începând cu 01 ianuarie 2008, petenta a trecut de la Compartimentul de încasare taxe și impozite și relații cu publicul la Cetatea medievală Tg-Mureș. De asemenea petenta a chemat în judecată Municipiul Tg-Mureș, formându-se astfel, pe rolul instanțelor mureșene următoarele dosare: nr. 2656/102/2008 și nr. 2544/102/2009, în ambele litigii, soluțiile pronunțate nefiindu-i favorabile.

4.2.7. Aceleași acuzații referitoare la discriminarea manifestată de către angajatorul Municipiul Tg-Mureș și de către d-l K G , le formulează reclamanta în cele două dosare, folosindu-se de aceleași înscrisuri care au fost depuse și la C.N.C.D., invocând de asemenea că, colegile sale au fost promovate, refuzând să expună de altfel, situația reală existentă. Cu toate acestea, instanța de judecată i-a respins recursul în mod irevocabil.

4.2.8. Prin apariția Ordonanței de Urgență nr. 63/2010 pentru modificarea și completarea Legii nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, precum și pentru stabilirea unor măsuri financiare, s-au reglementat normativele de personal în administrația publică locală, pe grupe de comune, orașe, municipii și județe, în funcție de numărul de locuitori, care se calculează conform Anexei din acesta ordonanță. Având în vedere că, disponibilizările au fost impuse prin O.U.G. nr. 63/2010 și ținând cont de atitudinea și problemele pe care le-a cauzat petenta, de faptul că, nu și-a îndeplinit corespunzător sarcinile de serviciu, a manifestat inadaptabilitate la toate serviciile unde a fost mutată, prin Dispoziția nr. 4659 din 27 august 2010 a Primarului municipiului Tg-Mureș, i-a încetat contractul individual de muncă. Nu d-l K G a întocmit propunerile pentru disponibilizări, ci, acestea au fost stabilite de către Directorul Serviciului Public de Utilități Municipale, care a consultat Sindicatul și conducătorul direct al locului de muncă.

4.2.9. Petenta nu face dovada existenței vreunei forme de discriminare, așa cum nici în fața instanțelor de judecată din Tg-Mureș nu a putut dovedi acest lucru, în condițiile în care alin. (6) din ordonanță, prevede că: „Persoana interesată are obligația de a dovedi existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări directe sau indirecte.”

4.2.10. Totodată art. 20 alin. (1) stipulează că: "Persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei." însă, petenta se adresează Consiliului în anul 2010, istorisind evenimente pe care ea-însăși le-a generat, fără să existe vreo discriminare manifestată din partea instituției noastre în raport cu dânsa.

4.2.11. Prin concluziile scrise depuse la dosar de reclamații aceștia comunică următoarele:

4.2.11.1. Niciunul din criteriile prevăzute în articolul 2 alin. 1 din Ordonanța nr. 137/2000 nu a fost aplicat de către Municipiul Tg-Mureș, și nici de către d-l director K G în exercitarea raporturilor de serviciu față de petentă. De altfel, reclamanta precizează în petiția sa, că, pe perioada cât a fost angajata instituției noastre a fost supusă la diferite forme de discriminare, fără însă, a motiva care au fost acestea, și fără a le dovedi.

4.2.11.2. Nu a existat nicio diferență de tratament aplicabilă petentei în raport cu alte colege. Faptul că, colegile sale au fost promovate iar contestatoarea nu, are totuși o justificare obiectivă. Astfel cum rezultă din Sentința nr. 313/22 februarie 2010 a



Tribunalului Mureș, pronunțată în dosarul nr. 2544/102/2009, cele două colege ale reclamantei au fost promovate în urma completării studiilor prin absolvirea Facultății de Științe Economice, respectiv prin absolvirea Facultății de Drept și Administrație Publică, iar reclamanta este licențiată în științe administrative, domeniu care nu cuprinde activitatea desfășurată de aceasta în Compartimentul Cetate, care constă în activități de pază, deservire și gospodărire (în sensul art. 6, lit. a) din Legea nr. 188/1999), deci, nu o activitate de administrație, considerente pentru care instanța a respins acțiunea reclamantei. Împotriva acestei Sentințe, reclamanta a declarat recurs, iar, Curtea de Apel Tg-Mureș, a respins recursul acesteia în mod irevocabil prin Decizia nr. 1504/R din 02 noiembrie 2010. Curtea a reținut în motivarea deciziei, faptul că: „Potrivit art. 7 alin. 2 din O.G. nr. 10/2007, promovarea celor care au absolvit studii de nivel superior se face doar dacă domeniul în care a absolvit este cel în care absolventul își desfășoară activitatea. Este adevărat că, absolvenții își pot valorifica studiile și pe o altă cale, și anume prin participarea la concursuri organizate de pârât. De altfel, reclamanta s-a arătat nemulțumită și de modul în care au fost organizate concursurile din anul 2008, însă acțiunea prin care se solicită anularea acestor concursuri a fost respinsă.”

4.2.11.3. Menționăm că, prin Sentința nr. 619/30 octombrie 2009 pronunțată în dosarul nr. 2656/102/2008 a Tribunalului Mureș, definitivă și irevocabilă prin nerecurare, s-a respins cererea formulată de petentă împotriva Municipiului Tg-Mureș, având ca obiect anularea concursurilor organizate de pârât în lunile aprilie-mai 2008 pentru ocuparea unor funcții publice. Și în acest dosar, petenta a solicitat obligarea instituției la respectarea dreptului său la egalitate de șanse și de tratament, la reorganizarea concursului pentru ocuparea postului de funcționar public din datele de 26.03.2008 și 06.05.2008, la comunicarea fișei postului reclamantei de la data angajării până în prezent, la respectarea diplomei de studii superioare a reclamantei și obligarea la plata daunelor morale și materiale pentru prejudiciul suferit, cu cheltuieli de judecată.

4.2.11.4. După cum rezultă din cele expuse mai sus, precum și din hotărârile anexate, și în aceste dosare instituția noastră prin organele de conducere a fost acuzată de discriminare, aspect pe care petenta, nu l-a putut dovedi, astfel cum rezultă din hotărârile pronunțate de instanțele judecătorești.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul Director reține că petenta nu a probat existența unui tratament diferențiat în ceea ce privește desfacerea contractului de muncă.

5.2.1. În drept, dezbătând excepția tardivității introducerii cererii invocată de reclamanți cu privire la aspectele petrecute înaintea termenului de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care petenta putea să ia cunoștință de săvârșirea ei, Colegiul Director reține că face referire la fapte petrecute în perioada 2007 - 2008. Colegiul Director apreciază că petenta a depășit termenul de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei și admite excepția tardivității introducerii cererii.

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 un tratament diferențiat manifestat prin deosebire, excludere, restricție sau preferință (existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile)
- Existența un criteriu de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Potrivit legii, criteriile de discriminare sunt: *rasa, naționalitate, etnie, limba, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârsta, handicap, boala 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 aceluși 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 constată că, din datele aflate la dosar, petenta nu a probat existența unui tratament diferențiat în ceea ce privește desfacerea contractului de muncă, neexistând o situație comparabilă între petentă și acele angajate din alte compartimente de specialitate a instituției reclamate. Totodată, Colegiul director apreciază că prevederile OUG nr. 63/2010, pentru modificarea și completarea Legii nr. 273/2006 privind finanțele publice locale, precum și pentru stabilirea unor măsuri financiare, au fost respectate de angajator.

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, în speță nu se poate reține întrunirea cumulativă a elementelor privind un tratament de deosebire (restricție, excludere, preferință) între persoane care se află în situații comparabile și care sunt tratate în mod diferit din cauza unui 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. Admiterea excepției tardivității introducerii cererii cu privire la faptele petrecute în perioada 2007 - 2008
2. Faptele prezentate nu sunt fapte de discriminare potrivit prevederilor O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată
3. Clasarea dosarului
4. Se va răspunde petentului 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

GERGELY DEZIDERIU - Membru

HALLER ISTVAN - Membru

POP IOANA – Membru

JURA CRISTIAN - Membru

VASILE ALEXANDRU VASILE – Membru

VLAȘ CLAUDIA SORINA - Membru

Motivele de fapt și de drept redactate P.I.
Tehnoredactat D.D.

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.

