



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: support@cncd.org.ro

HOTĂRĂREA nr. 663
din data de 26.11.2009

Dosar nr.: 368/2009

Petiția nr.: 8289/10.09.2009

Petent: G B

Reclamat: Muzeul Civilizației Dacice și Romane

Obiect: Tratatamentul diferențiat aplicat petentei de către angajator, în ceea ce privește nivelul salarizării și alte drepturi aferente postului ocupat, în perioada 2006 – 2009 și motivele care au stat la baza sancționării disciplinare a petentei.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petenților I.1.1. Gh Br , cu domiciliul în loc.

I.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

I.2.1. A A , M N M cu adresa de comunicare a actelor în loc. Deva, str. 1 Decembrie, nr. 39, cod 330005, județ Hunedoara;

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

Plângerea vizează tratamentul diferențiat la care este supusă petenta de către angajator, în ceea ce privește nivelul salarizării și alte drepturi aferente postului ocupat, în perioada 2006-2009, în raport cu ceilalți colegi ai săi, și motivele care au stat la baza sancționării disciplinare a petentei.

III. Procedura de citare

3.1. Urmare petiției înregistrate cu nr. 8289/10.09.2009, formulată de către petentă, 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, părțile au fost invitate, prin adresele cu nr. 8621/28.09.2009 și 8682/28.09.2009, la sediul C.N.C.D pentru audieri. La audierile din data de 22.10.2009, părțile s-au prezentat.

Procedura de citare a fost legal îndeplinită.



IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

4.1.1. În memoriul său, înregistrat cu nr. 8289/10.09.2009, petenta, șef birou Relații cu Publicul în cadrul Muzeului Civilizației Dacice și Romane Deva, reclamă în petiția sa abuzurile la care a fost supusă din partea conducerii muzeului, respectiv din partea domnului M N ; M și a doamnei A A începând cu anul 2006.

4.1.2. Petenta susține că este supusă unor permanente discriminări profesionale, personale și salariale, încălcându-i-se demnitatea în muncă și demnitatea personală. Astfel, petenta consideră că a fost subevaluată în fiecare an începând cu anul 2006 și contestă sancționarea sa disciplinară din iunie 2008, considerând-o abuzivă și discriminatorie.

4.1.3. De asemenea, petenta menționează că i-a fost permanent subminată autoritatea de șef de birou, fiind pusă în situații penibile și nefiindu-i acordate toate avantajele financiare de care au beneficiat ceilalți angajați (creșteri salariale sau premii anuale).

4.1.4. În memoriul său, petenta susține că a fost discriminată și în anul 2007 când a solicitat cumul de funcție, având ore de predat și la un liceu, solicitându-i-se semnarea unui angajament de recuperare de ore, pe care niciunul dintre colegii săi nu l-au semnat, dintre cei aflați în aceeași situație cu a sa.

4.1.5. Petenta menționează că problema centrală care dorește să fie soluționată de CNCD este discriminarea salarială la care a fost supusă în ultimii 3 ani de către conducerea muzeului. În încheiere, petenta solicită CNCD-ului să confirme discriminarea salarială și faptul că în perioada 2006-2008 nu a primit salariul și drepturile salariale cuvenite.

Susținerile doamnei A A și ale domnului M N M

4.2.1. Prin adresa cu nr. 9432/22.10.2009, reclamații au invocat excepția lipsei obiectului petiției, reglementată de art. 33 din Ordinul CNCD nr. 144/2008 privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor. Reclamații susțin că petenta nu invoca niciun criteriu din cele prevăzute la art. 2 alin. 1 din OG nr. 137/2000 în baza căruia se considera discriminată. Mai mult, toate aspectele invocate de petentă sunt guvernate de Codul muncii și de Legea 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, care stabilesc proceduri speciale privind relațiile de muncă și de serviciu, aspect care face obiectul excepției de necompetență a Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, competența de soluționare a aspectelor invocate de petenta fiind în sarcina Tribunalului Hunedoara, Secția de Litigii de Muncă și Asigurări Sociale.

4.2.2. Reclamații subliniază că petenta își întemeiază petiția pe faptul că în perioada 2002 -2008 nu și-a primit drepturile salariale cuvenite. Dar drepturile salariale acordate pot fi supuse controlului instanțelor judecătorești specializate în litigii de muncă, în baza actelor normative arătate mai sus. Mai mult, drepturile salariale se stabilesc raportat la bugetul instituției și evaluărilor anuale ale angajaților, iar în cazul în care angajatul este nemulțumit de evaluarea primită, poate contesta acea evaluare la instanța de judecată specializată în litigii de muncă. De altfel, chiar în cuprinsul petiției sale reclamanta arată că a contestat o astfel de evaluare, dar în urma Sentinței instanței de judecată punctajul sau a rămas același.



4.2.3. De asemenea, reclamații susțin că Consiliul National pentru Combaterea Discriminării nu se poate substitui instanțelor judecătorești și nici nu are posibilitatea de a cenzura sentințele instanțelor de judecată.

4.2.4. Totodată, reclamații invocă și excepția tardivității introducerii petiției, în raport cu art. 20, alin. 1 din OG nr. 137/2000, pentru toate aspectele de fapt relatate de petentă cu privire la anii 2006 – 2008, având în vedere că marea majoritate a aspectelor relatate de petentă țin de anii 2006 și 2007.

4.2.5. În ceea ce privește sancționarea d-nei B - G G , reclamații menționează că sancțiunea a fost aplicată în urma cercetării disciplinare prealabile, în conformitate cu Regulamentul Intern și legislația în vigoare și că în luna aprilie 2008 i s-a întocmit un referat prin care s-a solicitat convocarea comisiei de disciplină, dar pentru evitarea unor stări conflictuale la nivelul instituției, s-a decis ca această comisie să nu se mai întrunească, punându-i-se în vedere verbal petentei să nu mai săvârșească în viitor abateri de natura celor consemnate în referatul constatator.

4.2.6. Ulterior, reclamații susțin că în luna iunie 2008, d-nei B - G G i s-a întocmit un alt referat constatator prin care s-a solicitat din nou convocarea comisiei de disciplină. De această dată comisia de disciplină a fost constituită și s-a întrunit în vederea cercetării disciplinare a d-nei B - G G pentru încălcarea disciplinei muncii, prin părăsirea locului de muncă fără un motiv întemeiat și fără a avea în prealabil aprobarea șefului ierarhic și pentru îndeplinirea necorespunzătoare a atribuțiilor de serviciu. Propunerea comisiei de disciplină a fost sancționarea susnumitei cu reducerea salariului de bază cu 5% pe o durată de 1 (una) lună. Această decizie de sancționare a fost atacată în instanță și reclamanta a obținut anularea acesteia, fiind repusă în drepturile inițiale.

4.2.7. Reclamații precizează că petenta nu este singura căreia nu i-a crescut salariul, în instituție existând și alte persoane care nu au înregistrat creșteri salariale. De altfel majoritatea salariilor din instituție au înregistrat creșteri foarte mici, fiind supuse tendinței crescătoare în special salariile foarte mici, poziționate în jurul cifrelor de 600 - 700 lei/lună, prin majorarea cu suma de circa 50 lei. Petenta susține că este singura cu salariul la nivel mediu în cadrul secției, în timp ce subalternii ei au salariile la nivel maxim. În acest sens, reclamații susțin faptul că petenta ocupă funcția de execuție de cercetător științific gr.III, la care se adaugă funcția de conducere, având în conformitate cu OG nr. 10/2008 privind nivelul salariilor de bază și al altor drepturi ale personalului bugetar, limitele salariului de încadrare între 684 - 1847 lei, la care se aplică sporul de conducere de 20%. La subalternii d-nei B - G G , limitele salariilor de bază sunt următoarele: muzeograf Sil 574 - 877 lei, muzeograf SI 585 - 965 lei, muzeograf S IA 596 - 1402 lei, desenator artistic M IA 607 - 861 lei, fotograf M,G IA 585 - 739 lei. De aici rezultă că deși subalternii d-nei au salarii orientate spre maximul de încadrare, salariilor lor nete sunt sub nivelul salariului net obținut de petenta.

4.2.8. În ceea ce privește acordarea premiilor în cadrul Muzeului Civilizației Dacice și Romane, reclamații precizează că precizăm la sfârșitul anului 2007 petenta nu a fost premiată deoarece fusese sancționată cu avertisment scris în cursul anului și că în anul 2009 premiile s-au acordat tuturor salariaților în baza unei note de fundamentare în urma consultării avute de către conducere cu reprezentanții Sindicatului. Premiile pentru merite deosebite s-au acordat salariaților care au avut rezultate în activitate apreciate ca valoroase, iar criteriile prevăzute în nota de fundamentare nu pot fi considerate elemente de discriminare. De asemenea reclamații afirmă că, începând cu anul 2006, o singură persoană a beneficiat de salariu de merit, respectiv dl. A , în anul 2007, iar începând cu anul 2009 acordarea salariilor de merit s-a făcut pe baza celor stabilite în nota de elaborare a criteriilor, în urma consultării cu Sindicatul.



V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, Colegiul Director reține că obiectul petiției vizează tratamentul diferențiat aplicat petentei de către angajator, în ceea ce privește nivelul salarizării și alte drepturi aferente postului ocupat, în perioada 2006 – 2009.

5.2. În drept, Colegiul Director reține că, în conformitate cu art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director „(1) *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*”.

5.3. Astfel, în raport cu introducerea petiției înregistrate la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, cu nr. 8289/10.09.2009 și faptul că petenta reclamă fapte petrecute în perioada 2006-2009, Colegiul Director constată că plângerea petentei este, în acest caz, tardiv introdusă pentru faptele petrecute înainte de 10.09.2008, admitând astfel excepția tardivității ridicată de către reclamați.

5.4. Totodată, Colegiul Director reține că modul de stabilire a salariului petentei în raport cu ceilalți angajați excede competenței C.N.C.D.-ului, având în vedere că aspectele invocate de petentă sunt guvernate de Codul muncii și de Legea 188/1999 privind Statutul funcționarilor publici, care stabilesc proceduri speciale privind relațiile de munca și de serviciu, admitând astfel excepția de necompetență invocată de reclamați. Astfel, Colegiul reține că drepturile salariale acordate pot fi supuse controlului instanțelor judecătorești specializate în litigii de muncă, în baza actelor normative arătate mai sus și că drepturile salariale se stabilesc raportat la bugetul instituției și evaluărilor anuale ale angajaților, iar în cazul în care angajatul este nemulțumit de evaluarea primită, poate contesta acea evaluare la instanța de judecată specializată în litigii de munca.

5.6. Astfel, raportându-ne la obiectul plângerii și la dispozițiile legale incidente, Colegiul Director constată că obiectul plângerii referitor la nivelul salarizării nu este de competența Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, conform atribuțiilor stabilite de O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, 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. Admiterea excepției de tardivitate invocată de reclamați cu privire la aspecte sesizate de petentă petrecute până la data de 10.09.2008, în baza art. 20 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, cu modificările și completările ulterioare, republicată;
2. Admiterea excepției de necompetență materială a CNCD-ului invocată de reclamați, în conformitate cu O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare ;
2. 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 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 ședință

GERGELY Dezideriu – Membru

HALLER Istvan – Membru

NIȚĂ Dragoș Tiberiu – Membru

PANFILE Anamaria – Membru

TRUINEA Roxana - Membru

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.



