



**HOTĂRÂREA nr. 410
din 24.10.2018**

Dosar nr.: 304/2018

Petiția nr.: 2379/25.04.2018

Petent:

Reclamați:

Obiect: victimizare în urma existenței pe rolul C.N.C.D. a dosarului 594/2017 în care petentul reclama o serie de fapte săvârșite de primii doi dintre reclamați.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

.....

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

....., șef serviciu A.P.T.A - sediul D.G.A.S.P.C. Teleorman,

....., director general - sediul D.G.A.S.P.C. Teleorman,

.....

....., director general adjunct economic - sediul D.G.A.S.P.C. Teleorman, .

D.G.A.S.P.C. Teleorman - Strada Dunării 7, Alexandria, județ Teleorman

Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

Petentul consideră că este victimizat de reclamați deoarece au dezvăluit o serie de abuzuri, fapte de discriminare la adresa sa, sesizând C.N.C.D., în 08.11.2017, în urma sesizării, fiind constituit dosarul 594/2017.

II. Procedura de citare

3. 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, prin intermediul adreselor nr. 2379/23.05.2018 și 3161/23.05.2018, a citat părțile pentru data 11.06.2018.

4. Procedura legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

5. Petentul, angajat pe postul de șofer în cadrul D.G.A.S.P.C. Teleorman, se simte victimizat de reclamați, având funcții de șef serviciu A.P.T.A., director general adjunct economic, director general, deoarece, printr-o sesizare anterioară, înregistrată la C.N.C.D. cu nr. 5926/08.11.2017, a fost constituit dosarul nr. 594/2017, având ca obiect posibile fapte de discriminare, abuzuri, săvârșite de primii doi reclamați.

6. În urma constituirii acestui dosar, în data 19.02.2018, petentului i-a fost înmănată

convocarea cercetării disciplinare prealabile, pentru data 26.02.2018.

7. Comisia de disciplină a fost constituită pe baza unui referat înaintat de șeful petentului, Boboc Remus, ca urmare a primirii adresei nr. 6762/20.12.2017 din partea C.N.C.D.

8. Prin această adresă, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a solicitat reclamațiilor concluziile scrise raportate la obiectul dosarului 594/2017, punându-le la dispoziție punctul de vedere scris și o copie audio cu probe, depuse la dosar de petent.

9. Petentul susține că, în cadrul comisiei de cercetare disciplinară, au avut loc două ședințe fără însă a fi încheiate cu un proces-verbal.

10. În data 13.04.2018 petentului i s-a înmănat o altă convocare în vederea cercetării disciplinare, pe baza unei sesizări din partea reclamatei , pentru clarificarea unor aspecte săvârșite de petent în timpul programului de lucru.

11. Petentul consideră că referatele întocmite de primul reclamat, în baza cărora s-au depus sesizările pentru constituirea comisiei de cercetare disciplinară, se regăsesc atașate la sesizările de cercetare disciplinară întocmite de reclamata Acesta subliniază că atât referatele precum și sesizările sunt aproximativ identice, folosindu-se de probatoriul audio depus în primul dosar, 594/2017, de petent.

12. Față de aceste ședințe de cercetare disciplinară, petentul susține că mai urmează și altele asemănătoare, deoarece, în data 20.04.2018, primul reclamat i-a comunicat că în acea zi urma să desfășoare activitate de muncitor necalificat, mai precis, să frece niște țevi.

13. Petentul susține că directorul general nu numai că nu intervine în eliminarea conflictului, ci îl amplifică, deoarece acesta întrunește aceste comisii de cercetare disciplinară la fiecare referat întocmit de șeful său direct, primul reclamat, deși cele semnalate nu sunt probate.

14. Totodată, petentul consideră că al doilea reclamat, directorul general, face ca membrii comisiei de disciplină să-și depășească atribuțiile pentru cercetarea unor fapte de hărțuire deoarece, în decursul anului 2017, petentul a fost convocat în cazul a șase comisii disciplinare care, deși s-au finalizat favorabil petentului, acesta nu a primit deciziile în scris, comunicându-i-se doar verbal că nu se face vinovat de acuzațiile sesizate.

15. Petentul se consideră discriminat deoarece începând cu anul 2016 până în 2018 a depus 15 sesizări la adresa șefului său, nerăspunzându-i-se la niciuna, fiind întrunită o sigură comisie de cercetare disciplinară pe baza sesizărilor depuse de acesta. Petentul subliniază că angajatorul îi aplică un tratament diferit deoarece, în cazul său, au fost constituite comisii de cercetare disciplinară ori de câte ori șefii săi au depus sesizări.

16. Petentul a sesizat că problemele acestuia au început să apară odată cu preluarea conducerii de către al doilea reclamat, deși el și-a îndeplinit toate atribuțiile, în mod eficient, din poziția de șofer.

17. Totodată, petentul a depus la dosar o serie de referate, documentații, în baza cărora au fost întrunite ședințele de cercetare disciplinară. Aceasta a anexat solicitări către angajator privind o serie de abuzuri, note explicative prin care sublinia faptul că are o relație defectuoasă cu șeful său direct, acesta urmărindu-l și punându-l în situații delicate, nefiind de acord cu recuperarea unor ore suplimentare efectuate de petent precum și față alte diverse solicitări din partea petentului.

18. Documentele depuse la dosar de către petent și notele explicative redactate de către petent subliniază o relație conflictuală de muncă, petentul sesizând conducerii o serie de

abuzuri și nereguli survenite la locul de muncă. Totodată, petentul a sesizat aceste nereguli, abuzuri și altor instituții, precum Consiliul Județean Teleorman, Inspectoratul Teritorial Muncă Teleorman, instanțe de judecată. În același timp, sunt depuse la dosar procesele verbale de ședință a comisiilor de disciplină, în cadrul cărora petentul este cercetat pentru diferite abateri, în baza referatelor și sesizărilor reclamațiilor.

19. Ultima ședință de cercetare disciplinară a fost întrunită deoarece petentul, fiind pus într-o situație delicată de șeful său direct, i-a replicat acestuia că s-a comportat ca un boschetar, deoarece, anterior, reclamatul a țipat la petent de față cu alte persoane, în spațiul public.

20. În punctul de vedere 3654/11.06.2017, petentul descrie tratamentele la care a fost supus de cei trei reclamați considerând că aceștia au încălcat prevederile Legii 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnaleză încălcări ale legii, pe motiv că aceștia nu au luat măsuri față de aspectele sesizate de petent, privind încălcarea legii.

21. Reclamata i-a tăiat abuziv două ore din programul de lucru petentului, acesta neprimind contravaloarea orelor la salariu, deși petentul nu a fost găsit vinovat în comisia de disciplină.

22. Reclamata, care are și calitate de președinte a comisiei de disciplină, a propus ca petentul să fie sancționat cu avertisment scris invocând încălcarea regulamentului de ordine interioară din anul 2008, deși petentul susține că acest act nu era aprobat de Consiliul Județean Teleorman și petentul nu semnase acest act la acea dată.

23. Reclamații îi încalcă drepturile petentului, acesta făcând eforturi deosebite pentru a obține zile libere în contul orelor suplimentare efectuate sau pentru a i se aproba efectuarea concediului de odihnă.

24. La solicitarea petentului de a fi învoit de angajator, în data 11.06.2018, pentru a putea participa la ședința de audieri a părților, convocată de C.N.C.D, în dosarul prezent, partea reclamată, Directorul General nu a aprobat.

Sușținerile reclamațiilor

25. Reclamatul, DGASPC Teleorman prin reprezentant legal,, Director General, prin punctul de vedere depus la dosar, înregistrat 3624/07.06.2018, susține că în speță nu a fost încălcat principiul egalității de tratament.

26. Reclamatul susține că în cursul anului 2017 precum și în 2018 au fost formulate de șeful direct al petentului și de directorul general adjunct economice sesizări cu privire la unele fapte în legătură cu munca, în urma cărora de fiecare dată au fost constituite comisii de cercetare disciplinară cu respectarea dispozițiilor legale.

27. Reclamatul consideră că respectarea prevederilor legale este întărită de faptul că acțiunea de contestare a sancțiunii avertismentului scris, inițiată de petent, a fost respinsă de instanța de judecată, Tribunalul Teleorman.

28. Reclamatul anexează la punctul de vedere Sentința civilă nr. 85 a Tribunalului Teleorman de contestație a sancțiunii disciplinare din data 24.08.2018.

29. În același punct de vedere, reclamatul precizează că Inspectoratul Teritorial de Muncă Teleorman a verificat reclamatul cu privire la modul de respectare a prevederilor legale în domeniul relațiilor de muncă privind cercetarea disciplinară, anexând o copie

după procesul verbal de control din 16.10.2018.

IV. Motivele de fapt și de drept

30. În fapt, Colegiul director urmează a se pronunța asupra aspectelor sesizate, respectiv asupra unei eventuale fapte de victimizare din partea angajatorului.

31. Colegiul mai reține și faptul că petentul a sesizat Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării prin petiția 5926/08.11.2017, constituindu-se dosarul nr. 594/2017.

32. În urma transmiterii din partea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării a punctului de vedere depus de petent angajatorului acestuia, în cadrul procedurii de soluționare a dosarului nr. 594/2017, reclamatul a constituit comisia de cercetare disciplinară prealabilă, constituită prin dispoziția Directorului General al DGASPC Teleorman.

33. Totodată, Colegiul director reține că petentul a sesizat Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării cu privire la o serie de abuzuri, nereguli, aspecte privind relații de muncă pentru care constată că nu intră sub incidența O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare republicată.

34. Victimizarea reprezintă o formă de discriminare, introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000, și prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000.

35. În acest sens, reținem că în materia legislației nediscriminare, astfel cum este transpusă legislația comunitară, pentru a ne găsi în situația unei fapte de victimizare este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive acesteia. Astfel, fapta de victimizare se circumstanțiază într-un tratament advers care poate îmbrăca diferite forme. Formularea textului cuprinde sintagma „tratament advers” aplicat unei persoane însă textul art.2 alin.7 nu definește expresis verbis tratamentul advers. Sintagma „orice tratament” denotă intenția legiuitorului de a cuprinde o arie largă de comportamente, și nu una restrictivă, ceea ce permite reținerea unor calificări diferite în practică, și care pot să varieze de la caz la caz, circumscrise însă caracterului advers sau contrar. În acest sens trebuie luați în considerare mai mulți factori, împreună sau separat: contextul în care s-au produs faptele incriminate, durata „tratamentului” aplicat, efectele și consecințele sale asupra persoanei care le-a suferit, etc.

36. Definiția faptei de victimizare se referă la depunerea de către petent atât a unei acțiuni în instanță dar și a unei plângeri către orice organism sau persoană ce ar putea lua măsuri coercitive împotriva reclamatului.

37. Colegiul coroborează aceste prevederi și cu cele ale art.11 din Directiva Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condiții de muncă potrivit cărora „Statele membre introduc în sistemul lor juridic intern măsurile necesare pentru protecția lucrătorilor împotriva concedierii sau a oricărui alt tratament defavorabil din partea angajatorului aplicat ca

reacție la o reclamație formulată la nivel de întreprindere sau la o acțiune în justiție vizând respectarea principiului „egalității”.

38. În cazul victimizării, ca formă de discriminare, se impune o altă analiză de fapt și de drept pentru determinarea subiecților de drept care sunt protejați de lege.

39. Victimizarea este o formă atipică de discriminare și constă în „orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și nediscriminării” – art. 2 alin. (7) din O.G. 137/2000, republicată.

40. Victimizarea este o formă atipică de discriminare și, în practică, se prezintă ca o protecție împotriva represaliilor în cazurile de discriminare.

41. Astfel, art. 9 din Directiva 43/2000/CE arată că „statele membre introduc în sistemul lor juridic intern măsurile necesare pentru protecția persoanelor față de orice tratament nefavorabil sau consecință nefavorabilă ca reacție la o plângere sau la o acțiune în justiție care au ca scop respectarea principiului egalității de tratament.” Pentru a determina calitatea procesuală activă în speța supusă analizei, trebuie să determinăm sfera persoanelor protejate împotriva victimizării, adică subiectul pasiv al victimizării.

42. Astfel, în această sferă se includ: persoanele fizice care au depus o plângere sau au promovat o acțiune în justiție având ca obiect o posibilă discriminare, persoanele fizice care au depus mărturie într-un caz de discriminare și persoanele juridice care au depus o plângere sau au promovat o acțiune în justiție având ca obiect o posibilă discriminare.

43. Faptul că petentul s-a adresat Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru recunoașterii drepturilor sale a făcut ca reclamata să îl convoace la comisia de disciplină pentru cercetare disciplinară prealabilă.

44. În acest sens, la dosar, este depusă adresa nr. 4343/19.02.2018 reprezentând copia după adresa de convocare a petentului din partea angajatorului la comisia de cercetare disciplinară prealabilă, ca urmare a primirii din partea angajatorului a punctului de vedere depus de petent în cadrul dosarului constituit la Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării.

45. Totodată, petentul nu a beneficiat de învoire în data 11.06.2018 din partea reclamatului, pentru a participa la ședința de audieri în cadrul prezentei cauze.

46. Susținerea petentului a fost probată de o copie după adresa conținând răspunsul reclamatului, înregistrată cu nr.14847/04.06.2018.

47. Având în vedere motivele expuse mai sus, Colegiul director constată că se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de victimizare prevăzute de art. 2 alin. 7 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată. Colegiul director apreciază că, în cauză, sunt elemente care să probeze faptele de victimizare.

48. Raportat la fapta de victimizare, Colegiul director dispune sancționarea părții reclamate, angajatorul, respectiv DGASPC Teleorman, prin reprezentant, cu avertisment potrivit art. 5 alin 2 și art. 7 alin. 3 din O.G. nr.2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare.

49. Colegiul director recomandă persoanelor care, prin poziția lor, ar putea lua măsuri coercitive ca, pe viitor, să nu mai aplice tratamente adverse ca reacție la plângeri sau acțiuni în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

50. 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, cu modificările și completările ulterioare,

**COLEGIUL DIRECTOR
HOTĂRĂȘTE:**

1. Constatarea existenței victimizării, potrivit art. 2 alin. 7 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată ;
2. Neincidența O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare republicată pentru faptele care reclamă o serie de abuzuri, nereguli, aspecte privind relații de muncă;
3. Sancționarea reclamatului cu avertisment pentru faptele prevăzute la art. 2 alin. 7 a O.G. 137/2000, republicată;
4. O copie a hotărârii se va comunica 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, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicata și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

SANDU VERONICA TATIANA – Membru

Data redactării: 26.10.2018

M.L./A.B.

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.