



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA NR. 479
din 13.07.2016.

Dosar nr. 180/2016
Petiția nr. 1513/15.03.2016
Potent:
Reclamat:

Obiect: tratament hărțuitor aplicat petentei de către partea reclamată la locul de muncă.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele, domiciliul sau reședința petenților

I.1.1.....,

I.2. Numele, domiciliul sau reședința reclamatului

.....

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1 Potentul susține că, părțile reclamate manifestă un comportament de hărțuire, agresivitate verbală, fizică, izolare socială, discreditația activității care o desfășoară etc.

III. Procedura de citare

3.1 Prin adresa înregistrată cu nr. 1513/29.03.2016, a fost citat domnul ...în calitate de potent, pentru data de 26.04.2016. Procedură legal îndeplinită.

3.2 Prin adresa înregistrată cu nr.1873/29.03.2016, au fost citați domnii/doamna ...în calitate de reclamat pentru data de 26.04.2016. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petenților

4.1 Potentul susține că, părțile reclamate manifestă un comportament de hărțuire, agresivitate verbal, fizică, izolare socială, discreditația activității care o desfășoară. Potentul, declară că directorul general MO și celelalte persoane reclamate, manifestă un comportament abuziv, care îi provoacă un stres psihic și emoțional, îmbolnăvindându-se psihic . “Menționez că, angajatorul mă tratează într-un mod disproporționat față de un alt salariat creând o situație discriminatorie, mă amenință cu vătămarea corporală, pierderea locului de muncă și fabrică

probe neadevărate”, "...arăt că, m-am adresat organelor de urmărire penală, printr-o plângere depusă la DNA, reunită în dosarele nr.2/P/2015 și nr. 90/P/2016, ce vizează același grup de persoane”.

Susținerile părții reclamate

4.2 Parțile reclamate arată că, petentul nu indică în concret și detaliat faptele pe care le consideră discriminatorii, solicită sancționarea reclamațiilor pentru acțiuni nedovedite bazându-se pe probe pe care le-ar putea deține în susținerea cauzei sale, fără a descrie în concret faptele de care se face vinovată fiecare persoană reclamată. "Vă rugăm să constatați faptul că, numeroasele sesizări făcute de către petent, ne creează un disconfort constant și nejustificat, concretizat în solicitarea prezentei noastre, spre a da lămuriri în fața diverselor organe ale statului, precum și efectuarea continuă de cheltuieli în sarcina subsemnaților. De asemenea, soluționarea acestor acțiuni lipsite de temei de către organele investite, sporesc gradul de ocupare al acestor instituții. Este adevărat faptul că, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării are atribuția de a constata și sancționa faptele de discriminare săvârșite de către persoane fizice și juridice, orice persoană având dreptul de a se adresa acestei instituții prin intermediul unei petiții. Este necesar însă a fi avut în vedere faptul că, acest drept nu poate fi exercitat abuziv, iar fiecare susținere a petenților trebuie dovedită prin mijloace de probă și nu doar prin aprecieri personale și subiective ale celui care formulează petiția". "Potrivit contractului individual de muncă, cât și al fisei postului, petentul îndeplinea în cadrul SC ELECTROCENTRALE BUCUREȘTI SA, funcția de Inspector general - Structura de Securitate. Contrar susținerilor acestuia, potrivit cărora pe parcursul activității sale, nu s-a făcut vinovat de abateri disciplinare și nu a creat probleme în exercitarea atribuțiilor de serviciu, acesta era cunoscut ca fiind o persoană conflictuală, care prin exercitarea de presiuni la adresa unor persoane, a încercat să obțină foloase personale. Astfel, arătăm că atitudinea ofensatoare și calomnioasă la adresa subsemnaților, concretizată prin formularea de către acesta de nenumărate sesizări și petiții, a fost declanșată în momentul în care, conducerea ELCEN prin Directorul General, i-a solicitat să pună capăt presiunilor exercitate asupra personalului de pază cu privire la baza sportivă și să intre în legalitate. La această procedură, au fost invitate să participe circa 50 de firme de pază și protecție. La sediul ELCEN s-au prezentat toți reprezentanții firmelor de pază și protecție. Constatând că este vorba despre o situație de incompatibilitate, petentul a urmărit obținerea unor foloase personale. Reprezentanții SC ELECTROCENTRALE BUCUREȘTI SA, i-au retras acestuia atribuțiile de coordonare și control pază, aspect care nu se confundă cu retragerea accesului la informații clasificate, așa cum a afirmat constant. Mai mult, la retragerea atribuțiilor de coordonare și control pază, a contribuit și faptul că, petentul exercită presiuni în vederea încheierii unui contract de colaborare cu ASPOL. Dorim să vă învederăm și faptul că, activitatea petentului a fost criticată și prin raportul întocmit de către Serviciul Român de Informații. Astfel, încă din anul 2014, Serviciul Român de Informații a solicitat să se procedeze la declanșarea incidenței pentru lipsa de documente secrete de serviciu. Sarcinile impuse prin intermediul raporturilor trebuiau aduse la îndeplinire de către societate, prin intermediul angajaților săi. Deși petentul a luat act de măsurile dispuse în raport, semnând toate procesele verbale, ulterior acesta a justificat neîndeplinirea sarcinilor prin faptul că, documentele nu i-au fost predate. Ca urmare a controlului SRI și a constatărilor făcute, petentului i-a fost retrasă autorizația de acces la informațiile clasificate. Cu toate că, în mod mincinos petentul a afirmat că, i-au fost rupte cererile de concediu medical și cele de învoire. Cu toate acestea, arătăm că asupra motivelor invocate de către petent în vederea obținerii concediului medical, existau suspiciuni asupra stării medicale având în vedere că, a fost văzut la sediul societății, înregistrând personal diverse sesizări, în perioada în care, acesta se

presupunea a fi în concediu medical. Petentul, a adresat injurii și amenințări și încercări de șantaj la adresa conducerii ELCEN, folosindu-se în acest sens, de telefonul de serviciu. Pentru aceste motive, în luna martie a anului 2016, i-au fost restricționate apelurile de pe telefonul de serviciu, fiind formulată și o plângere penală pentru infracțiunea de șantaj. Ca urmare a formulării acestei plângeri, s-a dispus începerea urmăririi penale cu privire la săvârșirea infracțiunii de șantaj. Toate acțiunile petentului au avut ca scop, obținerea de către acesta a funcției de Director Control și Securitate, acesta fiind mânat de ambiția de a nu fi subordonant ierarhic unei alte persoane decât Directorul General. Acțiunile șicanatorii și de defăimare au demarat încă de la înființarea Direcției de Control și Securitate, direcție ce a înglobat Structura de Securitate, acest aspect nu i-a adus niciun prejudiciu patrimonial sau de altă natură. În toată această perioadă, acesta a dorit să beneficieze de un tratament privilegiat față de salariații societății, contestând condicile de prezență, care trebuie semnate de către fiecare angajat și refuzând să se prezinte la locul de muncă potrivit programului societății. Petentul afirmă că prin activitatea subsemnaților i-a fost produs un stres psihic și emoțional, dar, acțiunile acestuia creându-i posibil o stare emoțională de incertitudine”.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1 Colegiul CNCD reține că, petiția așa cum a fost formulată relevă o situație în care, petentul acuză părțile reclamate de un comportament hărțuitor, agresiv verbal și fizic, izolare socială, discreditare la locul de muncă etc.

Raportat la definiția discriminării, astfel cum este reglementată în O.G. nr.137/2000, republicată, Colegiul director precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este datorat apartenenței lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 din O.G. nr.137/2000, republicată. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus datorită unui criteriu prevăzut de art.2 alin.1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

Colegiul director, potrivit obiectului petiției constată că, petentul acuză partea reclamată de un tratament hărțuitor agresivitate verbală și fizică, izolare socială, discreditare la locul de muncă etc. Ca atare, conform relatărilor prezentate în petiție, petentul descrie o serie de întâmplări, evenimente, considerate hărțuitoare, manifestate abuziv la locul de muncă, și care, îi provoacă un stres psihic și emoțional. În acest sens, petentul declară că; “...m-am adresat organelor de urmărire penală, printr-o plângere depusă la DNA, reunită în dosarele nr.2/P/2015 și nr. 90/P/2016, ce vizează același grup de persoane”. Acest tratament hărțuitor la locul de muncă, petentul îl regăsește ca fiind incriminat de; “principiile din Codul muncii, cu trimitere la prevederile O.G nr.137/2000, modificată, precum și la infracțiunile din noul Cod penal. Respectiv art.8 din Codul muncii, stipulează că, relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității și al buneicredințe. Pentru buna desfășurare a relațiilor de muncă, participanții la raporturile de muncă se vor informa și se vor consulta reciproc, în condițiile legii și a contractelor colective de muncă, fiindu-mi încălcat acest drept cu bună știință, într-un vădit exces de putere”. Pentru a i se face dreptate, petentul s-a adresat mai multor instituții

pe care le consideră competente în soluționarea cauzei sale, CNCD, DNA, ITM. Petentul descrie evenimentele reclamate ca manifestări abuzive, săvârșite cu intenție asupra sa, cu scopul deteriorării intenționate a condițiilor de muncă, schimbarea funcțională ori fizică a locului de muncă, contestarea repetată a locului de muncă, abuz de control ierarhic, trasarea de sarcini de lucru exorbitante în raport cu timpul, pregătirea profesională, și mijloacele de care dispune un salariat ori împingerea intenționată spre un rezultat nesatisfăcător, cu scopul vădit de a produce greșeli”. Ca urmare, Colegiul director, potrivit înscrisurilor depuse la dosarul cauzei, este chemat să se pronunțe potrivit art. 2 alin.1), din O.G nr.137/2000, modificată. Petentul, în descrierea faptelor imputate reclamațiilor, nu a invederat un criteriu de discriminare cerut de art. 2 alin.1), din O.G nr.137/2000, modificată. În cauză, Colegiul director constată că în prezenta speță, nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin.1), din O.G nr.137/2000, modificată. O atare prezumție, permite cel puțin a se presupune că între un criteriu interzis și fapta părții reclamate, există un raport de cauzalitate ce determină un tratament mai puțin favorabil între părți (lipsă 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 unanimitatea de voturi ale membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare potrivit prevederilor art. 2 alin.1), din O.G nr.137/2000, modificată (lipsă criteriu de discriminare).
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.
3. 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:

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

ISTVAN HALLER – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MANOLE PETRE FLORIN– Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Notă: 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.**

Redactat Cristian Jura-Membrui Colegiul Director CNCD