



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 409 din 13.05.2020

Dosar nr: 740/ 2019

Petiția nr: 6.393/ 25.10.2019

Petent:

Reclamați: (R1)

(R2)

(R3)

Obiect: petenta, angajată pe funcția de factor poștal la Oficiul poștal nr. 49 București, sesizează o posibilă faptă de hărțuire la locul de muncă din partea unui coleg de serviciu pe criteriu de conotație sexuală, care duce la crearea unui cadru intimidant, degradant, ostil.

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1.

Numele și sediul părții reclamate/martorilor

2. Factor poștal la Oficiul Poștal
3. Oficiu Poștal
4. Director Regional Compania Națională Poșta Română

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

5. Prin adresa înregistrată cu nr. 6.393 din data de 25.10.2019, petenta sesizează Consiliul cu privire la faptul că este hărțuită și supusă permanent unor presiuni de natură sexuală din partea unui coleg, considerându-se umilită și pusă într-o situație jenantă față de ceilalți colegi de la locul de muncă, aceasta ducând la crearea unui cadru intimidant și degradant, în conformitate cu prevederile OG nr. 137/2003 R1, cu modificările și completările ulterioare.

III. Procedura de citare

6. În temeiul art. 20, alin. 4 din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, R1 cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

7. Prin adresa nr. 6.393/13.11.2019 a fost citată petenta, iar prin adresa nr. 6.835/13.11.2019 au fost citate părțile reclamate, părțile fiind citate la audieri pentru data de 03.02.2019 (filele 5 -8 la dosar).

8. La data stabilită pentru audieri, părțile reclamate au fost prezente iar petenta a transmis prin email o comunicare că nu se poate prezenta din cauze obiective legate de prezența sa la serviciu (fila 9 la dosar).

9. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentei

10. Prin adresa înregistrată cu nr. 6.393/ 25.10.2019, petenta sesizează Consiliul cu privire la faptul că este hărțuită și supusă permanent unor presiuni de natură sexuală din partea unui coleg de serviciu, considerându-se umilită și pusă într-o situație jenantă față de ceilalți colegi de la locul de muncă, aceasta situație ducând la crearea unui cadru intimidant și degradant. Petenta consideră că este tratată discreționar față de ceilalți colegi de serviciu, că există intenția vădită a colegului de a o umili public, considerându-se pusă într-o situație jenantă la locul de muncă (filele 1 – 4 la dosar).

11. În fapt, petenta, angajată pe funcția de factor poștal la Oficiul poștal nr. 49 Poșta Română arată faptul că, la oficiul poștal unde își desfășoară activitatea, are un coleg care manifestă la adresa ei un comportament indecent și lipsit de respect însoțit de expresii și afirmații jignitoare și indecente având ca scop punerea acesteia într-o situație jenantă și chiar umilitoare în fața celorlalți colegi de serviciu (fila 1 la dosar).

12. Petenta arată că partea reclamată a făcut front comun cu unii colegi pentru umilirea ei și îi adresează atât direct cât și indirect cuvinte nereale și deosebit de jignitoare atât la adresa ei cât și la adresa familiei acesteia.

13. Petentei i s-au arătat la propriu obiecte de natură sexuală, colegii distrându-se atât pe seama ei cât și pe baza neputinței acesteia de a se apăra. De asemenea, petenta arată că i-au fost lăsate pe birou diverse obiecte cu tentă sexuală sau indecente.

14. Petenta precizează că a încercat de nenumărate ori un dialog cu colegul de serviciu, un dialog bazat pe onestitate și decență însă acesta nu a fost niciodată dispus unei colaborări în acest sens. Din cauza comportamentului colegului, petenta a ajuns să stea izolată față de ceilalți colegi de serviciu, încercând pe cât posibil să nu vorbească cu aceștia numai pentru a nu deranja grupul format în jurul colegului de serviciu – în speță partea reclamată.

15. De asemenea, petenta arată că situația a fost prezentată dirigintei oficiului poștal, care a purtat un dialog cu colegul de serviciu și a prelucrat cazul împreună cu prelucrarea regulamentului de conduită în cadrul colectivului, însă aceasta nu a avut niciun efect asupra situației existente.

descriere a speței, partea reclamată (R3) a înțeles că sunt implicați mai mulți salariați și că motivul este un pic mai delicat. Pentru a evita disfuncționalități la nivel de subunitate, partea reclamată a solicitat o întâlnire la sediul OPMB din Calea Giulești la care au participat dirigintele oficiului poștal, factorii poștali implicați și petenta, ce a fost însoțită la discuții de soțul acesteia și care nu a participat la prima fază a discuției.

b) Discuția s-a încheiat cu următoarele dispoziții date dirigintelui oficiului poștal:

- reorganizarea așezării pupitrelor în sala factorilor poștali;
- emiterea unei dispoziții scrise către factorul poștal parte reclamată în dosar, prin care se interzice acestuia orice discuție cu petenta, în afara celor impuse de activitatea în desfășurare;

- monitorizarea activității compartimentului de către conducerea oficiului poștal (diriginte, oficanți superiori, casieri) în special în intervalul orar 08,00–10,00;

- sancționarea salariaților care adoptă un comportament nepotrivit în relația cu colegii, indiferent de funcția acestora.

c) Partea reclamată arată că afirmațiile petentei nu pot fi acceptate atâta timp cât, în calitate de organ de conducere, nu a refuzat dialogul și a luat act de situația conflictuală existentă la nivelul oficiului poștal. Replica referitoare la “mizerii” (i.e. afirmată de petentă în plângerea sa) a vizat strict un refuz de a examina preținsele obiecte aduse de petentă, menționându-i acesteia că o crede pe cuvânt fără a avea nevoie de alte argumente sau probe în sprijinul afirmațiilor ei;

d) Partea reclamată precizează faptul că a luat cunoștință despre situația existentă în oficiul poștal de la dirigintele subunității și nu de la petentă. În urma comunicării situației, partea reclamată R3 s-a autosesizat și a stabilit întâlnirea din data de 16.11.2019 când au fost luate măsurile la nivel de subunitate. O dovadă clară în acest sens poate fi considerată și afirmația petentei referitoare la prelucrarea de către dirigintele oficiului poștal, în cadrul colectivului, a regulamentului de conduită care, la cap. 2 prevede dispoziții cu privire la principiul nediscriminării și înlăturarea oricărei forme de încălcare a demnității.

e) Totodată partea reclamată R3 arată că, urmare a sesizării formulate de către petentă, la nivelul oficiului poștal nr. 49 a fost demarată de către Secția 9 Poliție, o activitate de control în urma căreia au fost solicitate informații cu privire la comportamentul factorului poștal - parte reclamată (R1), în raport cu petenta. În Nota de prezentare întocmită de compartimentul corpului de control al Directorului general, s-a concluzionat că realitatea faptelor, modul în care acestea s-au desfășurat și contextul în care au fost interpretate de petentă nu pot fi probate în împrejurările și prin mijloacele specifice unui act de control intern. În acest context, petiția a fost considerată ca neîntemeiată;

f) Împrejurarea că din acțiunea de control nu au rezultat indicii sau probe cu privire la pretinsul comportament discriminatoriu față de petentă nu justifică poziția petentei potrivit cu care nu există o rezoluție sau o comunicare care să ateste rezolvarea situației.

g) De asemenea, partea reclamată arată că petenta însăși admite faptul că au existat demersuri formale ale companiei, care au avut ca scop verificarea aspectelor sesizate. Faptul susținut de petentă cum că grupul de colegi de serviciu se susțin reciproc și declarațiile au fost date numai într-un singur sens, nu poate induce concluzii cu privire la existența unor elemente de tratament discriminatoriu la nivelul oficiului poștal.

23. În fond, partea reclamată susține ca, în speță, în calitate de persoană cu funcție de conducere, împreună cu dirigintele oficiului poștal nr. 49, au luat măsurile considerate necesare pentru asigurarea unui climat normal de muncă la nivelul oficiului poștal unde părțile își desfășoară activitatea (fila 10 la dosar). Totodată, din probatoriul depus de partea reclamată la dosar, atât din declarațiile date de angajați în fața dirigintelui oficiului poștal depuse ca declarații de martor la dosar cât și din notele de relații ale angajaților date în fața organelor de poliție, care au întreprins verificări în urma sesizării petentei, rezultă faptul că 13, respectiv 20 de angajați declară că nu au fost de față sau nu au observat un comportament neadecvat al părții reclamate R3 vis-a-vis de petentă ori nu au cunoștință de discuții jignitoare la adresa petentei, iar un număr de doi angajați declară că partea reclamată R3 are un comportament indecent și neconform în mediul în care își desfășoară activitatea.

24. În susținerea celor declarate și menționate în Notele scrise, la dosar au fost depuse mai multe înscrisuri de către partea reclamată, respectiv: Procesele verbale de instruire ale angajaților nr. 149/ 13.05.2019 și nr. 406/ 13.09.2019, declarații ale angajaților oficiului poștal – colegi ale părților, corespondența cu factorul poștal parte reclamată R1 și cu Secția 19 Poliție București, Nota de prezentare a compartimentului de control, notele de relație ale angajaților din oficiul poștal date în fața agenților de poliție, plângerea petentei adresată organelor de poliție (filele 15- 82 la dosar).

25. Nu au fost depuse la dosar alte puncte de vedere ale părților reclamate: factorul poștal și diriginta oficiului poștal nr. 49 București nu au comunicat puncte de vedere la petiția formulată de petentă.

26. Punctul de vedere al părții reclamate a fost comunicat petentei cu adresa nr. 7543/ 10.12.2019, prin care i s-a pus în vedere posibilitatea de a formula concluzii scrise în termen de 15 zile de la primirea adresei.

27. Petenta a răspuns prin email în data de 19.01.2020 solicitând să fie citată după data de 15 ale fiecărei luni deoarece în prima parte a lunii nu poate ajunge la audieri fiind necesară prezența ei la serviciu. De asemenea, petenta a răspuns prin email în data de 01.02.2020, când a solicitat să fie convocată pentru audieri comunicând totodată și un atașament cu o planșă fotografică ce va fi constituită ca probă la dosar.

V. Motivele de fapt și de drept

28. În fapt, Colegiul director este chemat să analizeze, potrivit obiectului petiției și a documentelor depuse la dosarul cauzei, fapte ce pot aduce atingere demnității umane, prin manifestări verbale și atitudini ostile cu privire la presiuni de natură sexuală, și care pot crea un cadru intimidant ori degradant.

29. Colegiul director reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care petenta și partea reclamată R1 au un conflict deschis, petenta acuzând partea reclamată de acțiuni verbale agresive și fapte de hărțuire, fiind supusă permanent unor presiuni de natură sexuală din partea colegului de serviciu, aceasta fiind tratată discreționar față de ceilalți colegi de la locul de muncă și considerându-se umilită și pusă într-o situație jenantă față de ceilalți colegi, această atmosferă ducând la crearea unui cadru intimidant și degradant.

30. **În drept**, Colegiul director se raportează la actul normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Colegiul director trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor OG nr.137/2000R, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul analizează, în strânsă legătură, în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al OG nr.137/2000R, cuprins în Capitolul I Principii și definiții al Ordonanței și, subsecvent, elementele faptelor prevăzute și sancționate contravențional în Capitolul II Dispoziții Speciale, Secțiunea I-VI din Ordonanță. În măsura în care se reține întrunirea elementelor discriminării, așa cum este definită în art. 2, comportamentul în speță atrage răspunderea contravențională, după caz, în condițiile în care sunt întrunite elementele constitutive ale faptelor contravenționale prevăzute și sancționate de către OG nr. 137/2000R.

31. De asemenea, Colegiul director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.

32. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, **principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.**

33. Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în OG nr. 137/2000R, 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 OG 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 prespune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

34. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din OG nr. 137/2000R, relativ la definiția discriminării, 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, alin.1 din OG nr.137/2000R. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis. Ca atare, tratamentul aplicat trebuie să fie diferit de cel care a fost sau ar fi aplicabil unei persoane dintr-un grup relevant în circumstanțe similare sau comparabile. Or, discriminarea directă presupune atingerea adusă beneficiului unui drept al persoanei discriminate tocmai datorită apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al OG nr. 137/2000R, în particular, prin utilizarea sintagmei „pe bază de”, dispunând că prin discriminare se înțelege orice deosebire, excludere, restricție sau preferință „pe bază de (...)”. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratamentul diferențiat) și impun a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petentă (reclamant) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).

35. Curtea Europeană de Justiție a arătat că, în cazurile de discriminare, în situația în care persoana care se consideră discriminată ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe sau indirecte pe baza unui criteriu interzis, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină persoanei acuzate de discriminare, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, reclamatul (pârâtul) ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat persoanei care se consideră discriminată este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe baza unui criteriu interzis.

36. Colegiul director mai reține că, în lumina art. 20, alin. 6 din OG nr. 137/2000R, în materia discriminării sarcina probei este împărțită în sensul că petentei îi revine sarcina să dovedească existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări. Având în vedere cele de mai sus, și analizând înscrisurile aflate la dosar și susținerile părților reclamate, Colegiul director reține că nu există suficiente probe cu privire la afirmațiile petentei.

37. Manifestările reclamate de petentă sunt relatate în obiectul petiției ca fiind expresii și afirmații jignitoare ale părții reclamate, precum și arătarea unor obiecte de natură sexuală sub forma unor glume deplasate față de petentă. Petenta nu probează acuzele aduse părții reclamate, menționează doar o serie de momente care au generat conflicte verbale între ea și partea reclamată, la locul de muncă.

38. Referindu-ne la afirmații care pot face obiectul unor plângeri deduse soluționării, astfel cum Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a statuat în jurisprudența sa, este necesară constatarea existenței/inexistenței afirmațiilor precum și examinarea întregului complex de împrejurări în care cuvintele au fost rostite. Atunci când CNCD este sesizat cu privire la conținutul unor acte sau fapte care îmbracă forma

unor afirmații exprimate prin cuvinte, obiectul dedus soluționării petiției este circumscris analizei afirmațiilor în cauză, ceea ce presupune, în prima instanță, constatarea existenței afirmațiilor și în ultimă instanță constatarea conținutului afirmațiilor, sub aspectul incidenței sau nu a prevederilor OG nr.137/2000R privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

39. Or, în raport de susținerile părților și înscrisurile depuse la dosar de către părți, Colegiul director este de opinie că, în prezenta speță, nu pot fi reținute mijloace probatorii de natură a reține prezumția săvârșirii unei discriminări împotriva petentei, pe considerentul presiunii de natură sexuală. Trebuie subliniat faptul că în sarcina petentei cade obligația de a proba săvârșirea unor fapte de discriminare, fapte probate la nivel de certitudine. Din plângerea petentei rezultă faptul că există un comportament indecent și lipsit de respect al părții reclamate, fără a se putea proba la nivel de certitudine un comportament discriminatoriu la adresa petentei.

40. Din înscrisurile depuse la dosar, rezultă faptul că petenta, nemulțumită de cum este gestionat conflictul de către conducerea companiei unde este angajată, apelează și la organele de poliție pentru o cercetare în acest sens, organul în drept sesizat efectuând verificări în cauză. De asemenea, în nota întocmită de compartimentul de control intern al directorului general al companiei, se menționează faptul că "realitatea faptelor, modul în care acestea s-au desfășurat și contextul în care au fost interpretate de către petentă nu pot fi probate în împrejurările și prin mijloacele specifice unui act de control intern", context în care petiția către companie a fost considerată ca neîntemeiată.

41. Așadar, în soluționarea conflictului dintre cele două părți au fost implicate atât conducerea companiei cât și autoritățile statului, fiecare cu domeniul său de competență, ce pot aplica măsurile legale în materie. Proba depusă la dosar de către petentă este o planșă foto ce surprinde în cadru un obiect cu conotație sexuală, însă limbajul menționat în petiție nu se confirmă. Așadar, Colegiul director consideră că în prezenta speță, nu sunt prezente indicii de natură a prezuma că un criteriu interzis stipulat de art. 2, alin. (1) a constituit o faptă de discriminare săvârșită de către partea reclamată (lipsă probe de discriminare).

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20, alin.(2), din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările și completările ulterioare, cu unanimitate de voturi ale membrilor prezenți la ședință

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art.2, alin.1) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și

sanționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (nu sunt probe concludente).

2. 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, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și a Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări desfășurată în data de 13.05.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – membru, SANDU VERONICA TATIANA – membru, DINCĂ ILIE – membru, GHEORGHIU LUMINIȚA – membru, HALLER ISTVÁN – membru, LAZĂR MARIA - membru, POPA CLAUDIA SORINA – membru, CRISTIAN JURA - membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr. 138 din data de 24.03.2020.

**AZTALOS CSABA FERENC
Membru Colegiul Director,
Președinte CNCD**

Motivat/redactat: P.C.S./F.L.

Data: 26.06.2020

Notă: Hotărârile emise de Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată, și a Legii 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.