



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 821 din 18.11.2020

Dosar nr: 769/ 2019

Petiția nr: 6661/ 06.11.2019

Petent:

Reclamați: , – Oficiul Poștal nr. 49, CN Poșta Română SA (R1)
, Diriginte Oficiul Poștal nr. 49, CN Poșta Română SA (R2)
Spahiu Vasilica, Director Compania Națională Poșta Română SA (R3)

Obiect: Petentul, angajat în funcția de factor poștal la Oficiul poștal nr. 49 București, sesizează o posibilă faptă de discriminare la locul de muncă, fiind supus permanent unor presiuni din partea unui coleg de serviciu, care, împreună cu alți colegi, au creat un cadru intimidant și degradant, petentul fiind hărțuit de către aceștia la locul de muncă.

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1. cu domiciliul în

Numele și sediul părții reclamate/martorilor

2. , Factor poștal la Oficiul Poștal nr. 49 Poșta Română cu sediul în București, Sector 3, B-dul Basarabia nr. 57 (R1)

3. Diriginte Oficiu Poștal nr. 49, Poșta Română cu sediul în București, Sector 3, B-dul Basarabia nr. 57 (R2)

4. , Director Regional Compania Națională Poșta Română cu sediul în București, Sector 3, B-dul Basarabia, nr. 57 (R3)

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

5. Prin adresa înregistrată cu nr. 6661 din data de 06.11.2019, petentul sesizează Consiliul cu privire la faptul că partea reclamată, împreună cu unii dintre colegii de serviciu, au un comportament inadecvat și un limbaj indecent iar treptat au procedat la izolarea petentului la locul de muncă, acest fapt ducând la intensificarea tratamentului advers și la hărțuirea petentului de către partea reclamată și colegi, fiind creat un cadru intimidant și degradant.

III. Procedura de citare

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

7. Prin adresa nr. 6661/11.12.2019 a fost citat petentul, iar prin adresele nr. 7594/11.12.2019 au fost citate părțile reclamate, părțile fiind citate la audieri pentru data de 14.01.2020 (filele 4 -7 la dosar).

8. La data stabilită pentru audieri, petentul și părțile reclamate R1 și R2 au fost prezente, personal iar partea reclamată a înaintat un punct de vedere înregistrat cu nr.170/ 13.01.2020 (filele 10-15 la dosar).

9. Prin adresa nr. 2653/08.05.2020 au fost comunicate părților reclamate înregistrările audio depuse la dosar de petent (filele 35-37 la dosar).

10. Prin adresa înregistrată cu nr. 224/ 14.01.2020, partea reclamată R2 a depus un punct de vedere la dosar însoțit de documente justificative (filele 18- 40 și fila 39).

11. Prin adresa înregistrată cu nr. 4600/ 30.07.2020, petentul a depus un transcript al înregistrărilor audio depuse la dosar, transcript ce a fost comunicat părților reclamate cu adresele nr.5179/26.08.2020 (filele 54-59 la dosar).

12. Partea reclamată R3 a depus la dosar concluzii scrise, document înregistrat cu nr. 5753/21.09.2020 (filele 68-67 la dosar).

13. Partea reclamată R2 a depus la dosar concluzii scrise, document înregistrat cu nr. 5754/21.09.2020 (filele 70-91 la dosar).

14. Prin adresa nr. 5987/29.09.2020 au fost comunicate petentului concluziile scrise comunicate la dosar de către părțile reclamate (fila 96 la dosar).

15. Petentul a depus la dosar concluzii scrise înregistrate cu nr. 7137/09.11.2020.

16. Procedură legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

Susținerile petentului

17. Prin adresa înregistrată cu nr. 6661/ 06.11.2019, petentul sesizează Consiliul cu privire la faptul că este hărțuit și supus permanent unor presiuni din partea unui coleg de serviciu care, împreună cu alți colegi, a creat un cadru intimidant și degradant la locul de muncă. Petentul consideră că este tratat discreționar față de ceilalți colegi de serviciu și că există intenția vădită a colegului de a îl umili public, considerându-se pus într-o situație jenantă la locul de muncă (fila 1 la dosar).

18. În fapt, petentul, angajat în funcția de factor poștal la Oficiul poștal nr. 49 CN Poșta Română SA, arată faptul că, la oficiul poștal unde își desfășoară activitatea, un coleg de-al acestuia, împreună cu un grup de colegi, au creat la locul de muncă un climat de teroare asupra petentului, însoțit de jigniri repetate asupra acestuia, amenințări, umiliri, defăimări, intimidări și chiar și bătăi asupra petentului deoarece acesta nu

împărtășește faptele și acțiunile părții reclamate iar astfel s-a reușit izolarea petentului de restul colectivului, creându-se în acest fel o vădită discriminare față de petent.

19. Petentul menționează că o parte din colectivul de angajați subscrie la comportamentul părții reclamate iar în cadrul oficiului poștal se folosește un vocabular total indecent și neconform cu normalitatea, care nu ar trebui să primeze la locul de muncă. Acest obicei a devenit o regulă iar partea reclamată (R1), sprijinit moral de către ceilalți colegi, a reușit să îl izoleze pe petent sub pretextul că cine nu se adaptează trebuie să plece din acel loc.

20. Petentul arată că nu se poate adapta la acest nivel de comportament care este însoțit de expresii, afirmații jignitoare și indecente la adresa lui și consideră că este discriminat de către partea reclamată (R1), care îi spune că trebuie să plece dacă nu se adaptează.

21. În acest sens petentul a anunțat conducerea oficiului, respectiv pe diriginta oficiului poștal (R2), care a prelucrat codul de conduită etică în cadrul oficiului însă, cu toate acestea, partea reclamată (R1) nu s-a conformat, ba din contră, acțiunile sale au continuat mult amplificate, petentul fiind lovit și defăimat în cadrul oficiului poștal.

22. Petentul arată că a apelat pentru rezolvarea situației și la conducerea superioară respectiv directorul regional (R3), care a luat cunoștință despre cele petrecute însă nu a luat măsuri de soluționare a cazului, aceste măsuri lipsesc și nu se văd efecte asupra situației existente. În acest sens, petentul arată că a încercat să prezinte probe audio care reflectă realitatea faptelor, precum și persoanele implicate însă a fost refuzat categoric de către conducerea superioară, directorul afirmând că ia în considerare doar declarațiile scrise.

23. În opinia petentului, toate acțiunile sale către compania la care lucrează au avut un efect negativ asupra situației, acest fapt ducând la intensificarea tratamentului advers și la hărțuirea petentului de către partea reclamată și unii dintre colegi, petentul ajungând în situația discriminatorie de a nu fi respectat, la schimb cu acțiunile sale fiind hărțuit psihic, batjocorit, umilit și amenințat de către partea reclamată (R1) și colegii cu care acesta rezonează.

24. Totodată, petentul arată că declarațiile solicitate de către conducere au fost date toate într-un singur sens atât de către persoanele implicate cât și de către ceilalți colegi de serviciu, care se susțin reciproc.

25. Petentul consideră că este tratat discreționar în comparație cu ceilalți colegi, aceasta fiind hărțuit și supus permanent unor presiuni din partea colegului de serviciu, inacțiunea cadrelor de conducere încurajând în continuare atitudinea colegului de serviciu - parte reclamată, care continuă cu aceste acțiuni manifestând în continuare un comportament indecent și lipsit de respect însoțit de expresii și afirmații jignitoare având ca scop punerea acestuia într-o situație jenantă și chiar umilitoare în fața celorlalți colegi de serviciu (fila 1 la dosar).

26. În concluzie, față de motivele arătate, de fapt și de drept, petentul consideră că este supus unui act de hărțuire la locul de muncă, considerându-se umilit și pus într-o situație jenantă față de ceilalți colegi de serviciu, aceasta ducând la crearea unui cadru intimidant și degradant.

27. În susținerea celor declarate de către petent, la dosar a fost depus un suport DVD ce conține înregistrări audio ale discuțiilor avute cu colegii de serviciu.

28. Având în vedere comunicările părților reclamate cu privire la faptul că suportul audio depus de petent ca probă nu a putut fi deschis cu mijloacele tehnice pe care acestea le dețin și, ca urmare, convorbirile nu au putut fi ascultate, petentul a depus, prin adresa înregistrată cu nr. 4682/ 31.07.2020, un transcript al înregistrărilor (filele 42-52 la dosar) cu următoarele comentarii privind relatarea situațiilor discriminatorii:

- în urma discuțiilor avute cu conducerea companiei privind hărțuirea la locul de muncă, liderul de sindicat recunoaște că toate insultele îi sunt adresate petentului însă, la final, după ce petentul a prezentat toate probele audio care dovedeau că nu acesta a început conflictul, i-a fost aplicată doar acestuia o sancțiune cu reducerea salariului pentru câteva luni, celorlalte părți nefiindu-le aplicate sancțiuni, sens în care petentul se consideră discriminat;

- partea reclamată (R1) provoacă conflictele cu ajutorul unor colegi de serviciu și apoi intervine prin jignirea și hărțuirea verbală a petentului, dând amploare conflictului. Petentul a fost hărțuit moral și este supus ocazional distrugerii bunurilor personale;

- în urma convocării la conducerea oficiului poștal/ companiei, după discuțiile avute cu cadrele de conducere, petentul și-a găsit biroul spart și sertarele percheziționate iar hainele i-au fost tăiate cu cuțitul;

- petentul arată că se teme să interacționeze cu partea reclamată (R1) și evită să îi privească cu teama de a nu-i provoca deoarece conducerea nu ia măsuri să oprească aceste acțiuni îndreptate împotriva lui ci, dimpotrivă, îl consideră vinovat tot pe el.

29. Prin adresa nr. 4104/09.07.2020, petentul a depus concluzii scrise prin care reiterează cele menționate anterior în petiție, arătând următoarele:

29.1 Petiția în speță depusă de petent nu se referă doar la conflictul din data de 11.09.2019 ci se referă la aproape 4 ani de discriminare petrecuți în cadrul oficiului poștal nr. 49, fără ca cineva din cadrul conducerii companiei să-i atragă atenția părții reclamate (R1) pentru a-l determina să înceteze hărțuirile făcute zi de zi atât asupra petentului, cât și asupra unei alte colege de-a lor.

29.2 În opinia petentului, apariția celui de-al doilea martor care confirmă cele spuse de el, precum și probele audio unde se poate auzi foarte clar ce se petrece la locul de muncă, pot confirma că acesta a fost bătut, călcat în picioare chiar lângă biroul unde își desfășoară activitatea, a fost și este în continuare batjocorit, umilit, intimidat și scuipat de față cu ceilalți 26 de colegi, i s-au tăiat hainele pe care le avea în cuier, i s-a spart biroul unde are valori, i se fac planuri de bătaie și înscenare de accidente, este urmărit pe stradă și este filmat pentru intimidare.

29.3 Petentul consideră că pentru toate aceste acțiuni ale părții reclamate R1, conducerea companiei nu a luat măsurile necesare împotriva stopării hărțuirii lui și a bullying-ului asupra acestuia.

29.4. În ceea ce privește înregistrările depuse la dosar (în data de 11.09.2019), petentul arată că acestea redau clar cum este înjurat de către partea reclamată, după care urmează răbufnirea petentului la care partea reclamată face referire, aceasta fiind singura acțiune a petentului în cei 4 ani de când suportă aceste hărțuiri.

29.5 În opinia petentului, un lucru este de remarcat în cadrul concluziilor oferite de partea reclamată deoarece apar două afirmații contradictorii atunci când, prima dată se spune că *a avut tendința de a-l lovi* pe R1 – partea reclamată și a doua oară, atunci când în frază se spune că petentul, *lovindu-l cu palma peste obraz* pe R1, a adresat cuvinte

jignitoare și celorlalți colegi". Petentul confirmă că, potrivit înregistrărilor care acoperă întreaga perioadă a conflictului, aceste lucruri nu s-au întâmplat.

29.6 Petentul consideră că, prin accentul pus pe întâmplarea petrecută în data de 11.09.2019 și nu pe toată perioada de 4 ani pentru care s-a depus petiția, se dorește minimalizarea de către conducerea companiei a acestui conflict care, de fapt, prin amploarea și frecvența sa, reprezintă și motivul deschiderii unui dosar penal. Toate măsurile adoptate de diriginta oficiului poștal au fost implementate după conflictul din data de 11.09.2019 însă, timp de 3 ani înainte și timp de aproape un an după conflict, petentul a fost hărțuit în aceeași măsură și conducerea nu a luat nicio măsură în acest sens.

30. În concluzie, petentul consideră că reclamația adresată CNCD conține elemente discriminatorii la adresa acestuia generate de neimplicarea șefului ierarhic superior în oprirea părții reclamate R1 și a hărțuirilor zilnice ale acestuia, care au loc de aproape 4 ani în incinta biroului, la locul de muncă, discriminarea constând exact în faptul că nu s-a luat nicio măsură.

31. Petentul consideră că, urmare a acestor evenimente, drepturile și libertățile individuale i-au fost și îi sunt încălcate cu bună știință de către partea reclamată R1 cu acordul tacit al conducerii companiei și al conducerii oficiului poștal nr. 49, care doresc plasarea acestui conflict în derizoriu, ca și cum ar fi o simplă ceartă între colegi, fără a o considera o hărțuire continuă, un bullying grav petrecut la locul de muncă și, nu în ultimul rând, o discriminare vădită la adresa petentului.

Susținerile părților reclamate

în calitate de diriginte Oficiul Poștal nr. 49, în cadrul Companiei Naționale Poșta Română SA (R2)

32. Prin adresa înregistrată cu nr. 224/14.01.2020 (fila 39 la dosar) partea reclamată depune un punct de vedere în care se arată următoarele:

32.1 În data de 11.09.2019, în cadrul oficiului poștal a avut loc o altercație verbală între petent, partea reclamată R1 și un alt coleg de serviciu, discuție ce a degenerat în injurii și jigniri. Ca urmare a acestui comportament inadecvat s-a demarat procedura de cercetare disciplinară a celor trei salariați.

32.2 La data de 13.09.2019 a fost făcută o reinstruire cu salariații, sub semnătură pe bază de proces-verbal, cu normele Codului de conduită etică și a Regulamentului Intern, ca prima măsură. Tot în aceeași dată a fost informat de incidentul creat și directorul oficiului poștal al Municipiului București, cu care s-a stabilit o întrevvedere la biroul acesteia, pentru data de 16.09.2019. În urma discuțiilor purtate de director cu fiecare dintre salariați, li s-a atras acestora atenția asupra comportamentului pe care trebuie să îl aibă atât în cadrul oficiului poștal cât și în afara lui, iar în cazul în care angajații nu se conformează, vor suporta sancțiunile dispuse.

32.3 În data de 17.09.2019 s-a întocmit o adresă prin care s-a dispus către partea reclamată R1 încetarea oricăror discuții neprincipiale la adresa petentului și a altei colege de serviciu. Tot la aceeași dată s-a încercat mutarea factorilor poștali de la pupitrele lor, pentru a sparge așa-zisa "gașcă" la care face referire petentul, dar conducerea a

întâmpinat refuzul celorlalți salariați de a se muta de la locurile lor, inclusiv refuzul petentului. Pentru a nu întâmpina alte greutăți în desfășurarea activității din partea celorlalți angajați (23 de factori poștali), conducerea a decis ca aceștia să rămână pe locurile lor, deținute anterior.

32.4 Ca urmare a cercetării disciplinare efectuate în cadrul oficiului, din declarațiile date de mai mulți salariați aflați de față la incidentul dintre petent și partea reclamată R1, s-a stabilit că cel care a pornit altercația a fost petentul , iar partea reclamată R1 nu a avut nicio reacție la injurii, drept urmare petentul în prezenta cauză a fost sancționat disciplinar.

32.5 De asemenea, partea reclamată menționează că la data de 06.11.2019 petentul, partea reclamată R1 și o altă angajată au fost mutați de la pupitrele lor, pentru ca aceștia să nu mai stea unul în apropierea celuilalt.

35. În susținerea celor declarate de către partea reclamată, la dosar au fost depuse înscrisuri ce conțin: procesul verbal de instruire, declarații ale angajaților, adresa înaintată părții reclamate R1 privind încetarea oricăror discuții neprincipiale la locul de muncă (filele 18-33 la dosar).

36. Prin adresa înregistrată cu nr. 5754/21.09.2020, partea reclamată a depus concluzii scrise prin care arată următoarele:

36.1 În legătură cu documentul înaintat de petent:

- în transcrierea făcută de petent, cu referire la jignirile aduse de partea reclamată R1, se presupune ca aspectele numerotate cu nr. 1, 2 și 4 se referă la ziua incidentului din data de 11.09.2019, și este posibil ca partea reclamată R1 să fie cel care adresează injurii, dar acestea nu-i sunt adresate direct petentului;
- petentul recunoaște că îl jignește direct pe R1 – partea reclamată, în conflictul avut în data de 11.09.2019, mai mult, acesta a avut tendința de a-l lovi, așa cum a reieșit și din declarațiile date de colegii care au fost prezenți la data incidentului, acest aspect fiind transcris de petent în materialul existent ca fiind o răbufnire;
- dacă partea reclamată R1 este cel care folosește injurii, acesta este un limbaj inadecvat, dar colectivul de factori poștali din unitate este format din 19 bărbați și 8 femei, iar limbajul acestora nu poate fi controlat, modul de exprimare ținând de fiecare în parte. Cu toate acestea, în urma sesizărilor petentului, au fost făcute nenumărate reinstruiri cu privire la "Codul de conduită etică", pe baza de proces-verbal, fotocopii ale acestor procese-verbale fiind depuse la dosar, la precedentele solicitări.

36.2 Referitor la celelalte înregistrări ce vizează alte aspecte pe care petentul le numerotează de la 5 la 13, partea reclamată consideră că acestea nu au nici o relevanță în legătură cu subiectul petiției depusă de petent;

36.3 În ceea ce privește sancționarea disciplinară a petentului, "cu reducerea salariului de bază cu 5% pe o perioadă de 1 lună", partea reclamată precizează că aceasta a fost dispusă prin Decizia nr. 288/09.12.2019, este definitivă prin necontestarea sa de către petent la instanțele de judecată competente, după realizarea cercetării prealabile ce a avut loc în data de 15.10.2019, când salariatul a fost convocat în fața Comisiei. Obiectul cercetării a constat în incidentul petrecut la data de 11.09.2019, incident în care factorul poștal (petentul) a avut un comportament inadecvat în relația cu colegii de la locul de muncă, acesta folosind amenințări și injurii la adresa colegilor printre

care și partea reclamată R1. Din probele administrate rezultă că în dimineața zilei de 11.09.2019, în sala factorilor poștali, în timpul cartării poștei de scrisori de către cei trei angajați mai sus identificați, petentul i-a adresat injurii și cuvinte jignitoare părții reclamate R1, care, potrivit declarațiilor acestora, îl jignise, totul pornind de la așezarea trimerelor poștale pe pupitrul părții reclamate R1 de către petent, potrivit declarațiilor altui angajat prezent la fața locului. Mai mult decât atât, cearta a degenerat și într-o altercație fizică, petentul lovindu-l cu palma peste obraz pe R1 și adresând cuvinte jignitoare și celorlalți colegi.

36.4 Partea reclamată precizează că la data de 16.10.2019 a fost efectuată cercetarea disciplinară a celui alt angajat prezent la incident, prin care s-a constatat că acesta i-a adus injurii petentului și a fost sancționat "cu reducerea salariului de bază cu 5% pe o perioadă de 1 lună" conform Deciziei nr.279/06.12.2019.

36.5 În ceea ce privește partea reclamată R1, se arată că la cercetarea disciplinară, efectuată în data de 17.10.2019 cu privire la acest aspect, apărările acestuia s-au susținut, din declarațiile mai multor factori poștali reieșind faptul că petentul a fost cel care a început să îi aducă acuze și jigniri, chiar agresându-l fizic pe salariatul cercetat, iar acesta din urmă nu a reacționat în sensul unei conduite necorespunzătoare. Deci, afirmația petentului cum că a fost singurul sancționat pe o perioadă de mai multe luni, nu este adevărată, în opinia părții reclamate.

37. În concluzie, partea reclamată consideră că reclamația adresată CNCD de către petent nu conține elemente care să conducă la concluzia că acesta a fost discriminat de către angajator și, dimpotrivă acesta și-a îndeplinit obligațiile legale privind măsurile pe care le-a adoptat pentru aplanarea oricăror conflicte între membrii colectivelor de lucru, a dispus sancțiuni în baza prevederilor legale, cu respectarea tuturor drepturilor și libertăților individuale ale salariaților.

38. În susținerea celor declarate de către partea reclamată, la dosar au fost depuse următoarele înscrisuri ce conțin: deciziile de sancționare disciplinară a celor doi salariați, precum și declarațiile salariaților care au asistat la conflict (filele 78-91 la dosar).

În calitate de Director Regional în cadrul Companiei Naționale Poșta Română SA (R3)

39. Prin adresa înregistrată cu nr. 5753/21.09.2020 (filele 60-67 la dosar) partea reclamată a depus Concluzii scrise în care se arată următoarele:

a) În ceea ce privește transcriptul înregistrărilor audio făcute de către petent:

- în transcrierea făcută de petent, cu referire la jignirile aduse de către partea reclamată R1, se presupune că aspectele numerotate cu nr. 1, 2 și 4 se referă la ziua incidentului din data de 11.09.2019 și este posibil ca partea reclamată R1 să fie cea care adresează injurii, dar acestea nu-i sunt adresate direct petentului;

- în conflictul avut în data de 11.09.2019, petentul recunoaște că jignește direct partea reclamată R1, mai mult, acesta a avut tendința de a lovi, așa cum a reieșit și din declarațiile date de colegii care au fost prezenți la locul incidentului, însă acest aspect este transcris și relatat de petent ca fiind o răbufnire;

- colectivul de factori poștali din oficiul poștal nr. 49 este format din 19 bărbați și 8 femei, iar limbajul acestora nu poate fi controlat, modul de exprimare ținând de fiecare în

parte. Cu toate acestea, în urma sesizărilor petentului, au fost făcute nenumărate reinstruiri cu privire la "Codul de conduită etică", pe baza de proces-verbal cu angajații.

b) Referitor la celelalte înregistrări ce vizează alte aspecte pe care petentul le numerează de la 5 la 13, partea reclamată consideră că aceste aspecte nu au nicio relevanță în legătură cu subiectul petiției;

c) În ceea ce privește sancționarea disciplinară a petentului cu reducerea salariului de baza cu 5% pe o perioadă de 1 lună, partea reclamată precizează că această sancțiune a fost dispusă prin Decizia nr. 288/09.12.2019, este definitivă prin necontestarea ei de către petent la instanțele de judecată competente și a fost dată după realizarea cercetării prealabile ce a avut loc în data de 15.10.2019, când salariatul a fost convocat în fața Comisiei. Obiectul cercetării a constat în incidentul petrecut în data de 11.09.2019, la care factorul poștal (petentul) a avut un comportament inadecvat în relația cu colegii de la locul de muncă, acesta folosind amenințări și injurii la adresa părții reclamate R1 și a altui coleg. Din probele administrate rezultă că în dimineața zilei de 11.09.2019, în sala factorilor poștali, în timpul cartării poștei de scrisori de către cei trei angajați, petentul i-a adresat injurii și cuvinte jignitoare părții reclamate R1 care, potrivit declarațiilor petentului, acesta a fost jignit de partea reclamată R1 totul pornind de la așezarea trimiterilor poștale pe pupitru. Mai mult decât atât, cearta a degenerat și într-o altercație fizică, petentul lovindu-l cu palma peste obraz pe (partea reclamată R1) și a adresat cuvinte jignitoare și celorlalți colegi.

d) Totodată, partea reclamată R3 precizează că, la data de 16.10.2019 a fost efectuată cercetarea disciplinară a unui alt angajat, prilej cu care s-a constatat ca acesta i-a adus injurii petentului și a fost sancționat "cu reducerea salariului de bază cu 5% pe o perioadă de 1 lună" conform Deciziei nr. 279/06.12.2019.

e) De asemenea, cu privire la afirmația petentului cum că a fost singurul sancționat pe o perioadă de mai multe luni, partea reclamată R3 consideră că această expunere nu este adevărată și arată că, în ceea ce privește partea reclamată R1, la cercetarea disciplinară efectuată în data de 17.10.2019 cu privire la acest aspect, apărările acestuia s-au susținut, din declarațiile mai multor factori poștali reieșind faptul că petentul a fost cel care a început să îi aduca acuze și jigniri, chiar agresându-l fizic pe salariatul cercetat, iar acesta din urma nu a reacționat în sensul unei conduite necorespunzătoare.

40. În concluzie, partea reclamată R3 consideră că reclamația adresată CNCD de către petent nu conține elemente care să conducă la concluzia că acesta a fost discriminat de către angajator ci, dimpotrivă angajatorul și-a îndeplinit obligațiile legale privind măsurile pe care le-a adoptat pentru aplanarea oricăror conflicte între membrii colectivelor de lucru și a dispus sancțiuni în baza prevederilor legale, cu respectarea tuturor drepturilor și libertăților individuale ale salariaților.

41. În susținerea celor declarate și menționate în concluziile scrise, la dosar au fost depuse mai multe înscrisuri de către partea reclamată R3, respectiv: declarații ale angajaților oficiului poștal – colegi ale părților, Nota de relații (filele 61- 67 la dosar).

42. Prin adresa înregistrată cu nr. 5753/ 21.09.2020, partea reclamată R3 a depus concluzii scrise în care reiterează aceleași argumente aduse de către partea reclamată R2 prin adresa nr. nr. 5754/21.09.2020.

43. În concluzie, partea reclamată consideră că reclamația adresată CNCD de către petent nu conține elemente care să conducă la concluzia ca acesta a fost discriminat de

către angajator ci, dimpotrivă angajatorul și-a îndeplinit obligațiile legale privind măsurile pe care le-a adoptat pentru aplanarea oricăror conflicte între membrii colectivelor de lucru și a dispus sancțiuni în baza prevederilor legale, cu respectarea tuturor drepturilor și libertăților individuale ale salariaților.

V. Motivele de fapt și de drept

44. **În fapt**, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare asupra petentului la locul de muncă, petentul fiind supus unor presiuni din partea unui coleg de serviciu, care, împreună cu alți colegi, au creat un cadru intimidant și degradant, petentul fiind hărțuit de către aceștia la locul de muncă. Aceștia au un comportament inadecvat și un limbaj indecent iar treptat au procedat la izolarea petentului la locul de muncă, acest fapt ducând la intensificarea tratamentului advers și la hărțuirea petentului de către partea reclamată și colegi, petentul simțindu-se discriminat atât cu privire la injuriile adresate lui cât și cu privire la tratamentul diferențiat al angajatorului care a aplicat sancțiunea.

45. 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 care pot crea un cadru intimidant ori degradant. Colegiul director urmează a se pronunța asupra aspectelor sesizate de petent respectiv asupra tratamentului aplicat acestuia și a modului în care i s-au adresat părțile reclamate în condițiile în care a avut loc o altercație și un conflict între colegii de serviciu.

46. **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.137/2000, republicată, 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.137/2000, 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. 137/2000, republicată.

47. 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. 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.*

48. Conform art. 2, alin.1 din OG nr. 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”.*

49. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2, alin.1 din OG nr.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din OG nr. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 *deosebirea, excluderea, restricția sau preferința* trebuie să aibă la bază unul dintre *criteriile* prevăzute de către art. 2, alin. 1 și trebuie să se refere la persoane aflate în *situații comparabile* dar care sunt tratate în *mod diferit* pe baza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca 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.

50. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de către petent se întrunesc condițiile pentru existența unei fapte de discriminare. Pentru ca o faptă să fie calificată discriminatorie trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

a) existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile;

b) existența unui criteriu de discriminare conform. art. 2, alin. 1 din OG. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare;

c) tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege;

d) tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

51. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din OG nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță este generat de apartenența lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, art. 2 alin.1 din OG nr.137/2000, republicată. 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 pe baza 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. 137/2000, 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 constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

52. 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.

53. În speța de față, petentul susține că a fost discriminat de către părțile reclamate care, prin injuriile aduse (R1), acțiunile, remarcile și concluziile în urma efectuării cercetării prealabile (R2 și R3), i-au încălcat acestuia un drept fundamental, prin validarea indirectă a comportamentului părții reclamate R1 asupra lui, aducându-i petentului o atingere a imaginii de sine și a demnității sale, asupra lui fiind exprimată o formă de discriminare și hărțuire prin crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, ofensiv și defăimător.

54. Din ansamblul înscrisurilor depuse de părți la dosar nu se poate reține că faptele imputate în sarcina părților reclamate au fost determinate de un criteriu. Din documentele aflate la dosar și așa cum și părțile arată în punctele de vedere exprimate, rezultă că la locul de muncă a avut loc o altercație între colegii de serviciu, pentru care angajatorul a aplicat sancțiuni, punctul de plecare al incidentului dintre petent și partea reclamată R1 fiind legat de faptul că aceștia și-au adresat reciproc cuvinte jignitoare, cearta degenerând mai apoi și într-o altercație fizică, cu adresarea de cuvinte jignitoare și celorlalți colegi aflați în incintă.

55. Colegiul director constată că, în speță, nu sunt îndeplinite condițiile pentru ca o faptă să fie discriminatorie, neputând fi reținută o legătură de cauzalitate între un criteriu invocat de către petent și aspectele prezumtiv discriminatorii supuse analizării și dispunerii de către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării, respectiv

tratamentul discriminatoriu și hărțuirea aplicate petentului prin crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant, ofensiv.

56. Manifestările reclamate de petent sunt relatate în obiectul petiției ca fiind expresii și afirmații jignitoare ale părții reclamate, din plângere rezultând faptul că există un comportament indecent care creează asupra petentului un cadru degradant. 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.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

57. Cu privire la criticile aduse părților reclamate R2 și R3 pentru neintervenirea din partea conducerii și neluarea unor măsuri necesare pentru stoparea actelor agresive și a hărțuirii asupra petentului, încurajând astfel comportamentul colegului de serviciu al petentului, Colegiul director reține faptul că:

- în urma sesizărilor petentului, au fost făcute nenumărate reinstruiri de către angajator cu privire la codul de conduită etică, aceasta efectuându-se pe bază de proces-verbal cu angajații.

- petentul a recunoscut faptul că în conflictul ce a avut loc în data de 11.09.2019, a avut o răbufnire, părțile adresându-și reciproc cuvinte jignitoare, cearta degenerând mai apoi și într-o altercație fizică.

- sancționarea disciplinară a petentului cu reducerea salariului de baza cu 5% pe o perioadă de 1 lună, a fost dispusă prin decizia angajatorului și a fost dată după realizarea cercetării prealabile ce a avut loc în data de 15.10.2019, când salariatul a fost convocat în fața comisiei, decizia de sancționare fiind definitivă prin necontestarea ei de către petent la instanțele de judecată competente. Obiectul cercetării a constat în incidentul petrecut în data de 11.09.2019, dată la care petentul a avut un comportament inadecvat în relația cu colegii de la locul de muncă.

- totodată, a fost efectuată cercetarea disciplinară a unui alt angajat, prilej cu care s-a constatat ca acesta i-a adus injurii petentului și a fost sancționat cu reducerea salariului de bază cu 5% pe o perioadă de 1 lună conform deciziei angajatorului după realizarea cercetării prealabile ce a avut loc în data de 16.10.2019.

58. Așadar, având în vedere faptul că în soluționarea conflictului dintre cele două părți (petent și partea reclamată R1) a fost implicată și conducerea companiei cu domeniul său de competență, care a și aplicat măsurile legale în materie, 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 părțile reclamate R2 și R3.

59. Cu privire la afirmația petentului cum că a fost singurul sancționat pe o perioadă de mai multe luni, Colegiul director reține că, în lumina art. 20, alin. 6 din OG nr. 137/2000, în materia discriminării sarcina probei este împărțită în sensul că petentului îi

revine sarcina să dovedească existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări. Având în vedere cele de mai sus, analizând înscrisurile aflate la dosar și susținerile părților reclamate, Colegiul director consideră că nu sunt probe concludente care să confirme elemente discriminatorii la adresa petentului din partea angajatorului și pentru a se putea proba un tratament diferențiat cu privire la sancțiunea aplicată de angajator.

60. Cu privire la existența vreunui drept încălcat, Colegiul director precizează faptul că, în relațiile de serviciu, chiar și atunci când există o relație de subordonare, trebuie să fie respectată demnitatea umană prin folosirea unui limbaj decent și adecvat.

61. Din analiza obiectului petiției raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, neexistând un criteriu de discriminare, nefiind încălcat principiul nediscriminării. Lipsa unui element constitutiv al faptei de discriminare duce în mod direct la inexistența acestei fapte.

62. Prin urmare, Colegiul director dispune că, în cazul semnalat de petent, nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit art. 2, alin. 1 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nefiind îndeplinite condițiile cerute de lege și anume existența vreunui criteriu de discriminare.

Față de cele de mai sus, în temeiul art. 20, alin.(1), 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 faptei de discriminare, astfel cum este definită de art. 2, alin.1 din OG nr. 137/2000, republicată (lipsă criteriu).
2. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

VIII. 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 11.11.2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – membru, ADRIAN NICOLAE DIACONU – membru, CRISTIAN JURA – membru, HORIA GRAMA– membru, MARIA MOȚA– membru, MARIA LAZĂR – membru, HALLER ISTVAN – membru, OLTEANU CĂTĂLINA – membru, POPA CLAUDIA SORINA - membru

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

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

Motivat/redactat: AND/FL

Data: 28.12.2020

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 și a Legii 554/2004, a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.