



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 870 din 09.12. 2020

Dosar nr.: 890/2019 conexat cu dosar nr. 891/2019 conexat cu dosar nr. 892/2019

Petiția nr.: 7765/17.12.2019 conexată cu petiția nr.7766/17.12.2019 conexată cu petiția nr. 7767/17.12.2019

Petenti:

Reclamată: din cadrul Societății Comerciale PUBLITRANS 2000 S.A. – superior direct al petenților

din cadrul Societății Comerciale PUBLITRANS 2000 S. A .- șef departament
Societatea Comercială PUBLITRANS 2000 S.A.

Obiect: posibilă faptă de hărțuire morală săvârșită la locul de muncă

I.Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

- 1.
- 2.
- 3.

Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

4. din cadrul Societății Comerciale PUBLITRANS 2000 S.A. – superior direct al petenților cu adresa de comunicare a actelor procedurale la sediul societății comerciale PUBLITRANS 2000 S. A . în Pitești, Str. Depozitelor, nr.2L, județ Argeș
5. din cadrul Societății Comerciale PUBLITRANS 2000 S. A .- șef departament cu actele de comuniare a actelor procedurale la sediul societății comerciale PUBLITRANS 2000 S. A . în Pitești, Str. Depozitelor nr.2L, județ Argeș
6. Societății Comerciale PUBLITRANS 2000 S. A . prin reprezentant legal - cu sediul în Pitești, Str. Depozitelor. nr.2L, județ Argeș

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

3. Petenții, în calitate de angajați al societății comerciale PUBLITRANS 2000 SA în funcția de controlori de bilete și abonamente, reclamă o posibilă faptă de hărțuire morală la locul de muncă, hărțuire la care sunt supuși de reclamați, în calitatea de superiori direcți ai lor.

III. Procedura de citare

4. 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 a îndeplinit procedura de citare a părților citând prin adresele nr. 4687/31.07.2020, nr. 276/16.01.2020 și nr. 4690/13.08.2020, ținând cont de starea de pandemie creată de coronavirusul SARS-CoV-2.

5. Reclamații au răspuns la citație prin transmiterea punctelor lor de vedere înregistrate sub nr. 5337/02.09.2020, nr. 5026/24.08.2020 și nr. 770/04.02.2020
6. Procedura legal îndeplinită.

II. Susținerile părților

Susținerile petenților

7. Petenții, sunt angajați ai societății comerciale PUBLITRANS 2000 S.A. în funcția de controlori de bilete și abnamente. Părțile reclamate le sunt superiori.
8. Prin sesizările depuse, petenții reclamă o posibilă faptă de hărțuire morală la care sunt supuși la locul de muncă de către reclamați, în calitatea acestora de superiori ai lor.
9. Totodată, petenții reclamă faptul că în fișa postului lor nu se precizează dacă sunt subordonați reclamatei sau reclamatului.
10. Faptele pe care aceștia le consideră ca fiind de hărțuire morală constau în:
- intimidare prin folosirea unui limbaj jignitor,
 - supravegherea excesivă prin solicitarea unor filmări video din mijloacele de transport doar cu petentul DMC în perioada 01.11-01.12.2019,
 - aplicarea unui tratament diferențiat față de ceilalți colegi cu alcătuirea turelor,
 - discreditare profesională în sensul în care nu au abilități de a putea constata contravenții
 - răspândirea unor informații false legate de petenți,
 - izolarea petenților,
 - ignorarea repetată a petenților, deși aceștia doresc să comunice pe teme profesionale.
11. Petentul susține că hărțuirea sa morală se manifestă și prin amenințarea că va fi detașat pe un alt post. Totodată, acesta susține că mama sa a fost angajată societății și, atunci când a plecat, toate resentimentele au fost îndreptate către el, în calitate de fiu al acesteia.
12. Petentul precizează că a fost concediat acum 3 ani și că a obținut o hotărâre judecătorească definitivă, fiind reangajat de societatea PUBLITRANS 2000 S.A.
13. În susținerea sesizărilor lor, petenții înțeleg să se folosească de proba cu înregistrări audio, depunând CD audio în cuprinsul cărora se aud discuții privind îndeplinirea sau neîndeplinirea adecvată a atribuțiilor de serviciu de către petenți.
14. Ca răspuns la punctul de vedere transmis de partea reclamată, petenții și au comunicat adresele nr. 5965/29.09.2020 și nr. 5844/23.09.2020 prin care susțin următoarele:
- reclamata nu a negat în punctul său de vedere cele reclamate;
 - arată modificarea legislativă a OG nr. 137/2000 prin care a fost introdusă hărțuirea morală prin art.2, alin.5¹ – alin.5⁷
 - nici până în prezent nu are completată în fișa postului relația cu reclamata, dna.
15. Petentul a transmis echipei de investigații o completare la petiția formulată înregistrată sub nr. 1107/14.02.2020 prin care acesta mai susținea:
- în anul 2015, acesta a fost concediat pentru că în timpul serviciului a acordat ajutor unui coleg și apărâșit traseul mergând cu acesta la spital,
 - în 2016 a fost reangajat,
 - în 2017 s-a făcut o ședință cu directorul societății în care a fost jignit, comunicându-i-se că o să scape de o echipă cu caracter jegos (ca dovada are extras din presa și o înregistrare audio pe CD),
 - în septembrie 2019 pentru el și pentru petentul au fost scoase toate înregistrările de pe autobuze,
 - este chemat la ora 5.30 să ridice foile de parcus de la poartă numai pentru a merge pe jos indiferent de starea vremii,
 - s-a făcut o ședință în care a fost pusă întrebarea dacă se dorește să se lucreze cu el, iar cei care au răspuns afirmativ, ulterior au fost certați,

- a fost jignit de reclamata, dna. fiind numit: mincinos, nesimțit. A solicitat cercetare disciplinară și nu a primit niciun răspuns,
- a participat la un control alături de reclamata și de jandarmi, iar ulterior obstrucționării de a acorda o amendă, petentul susține că reclamata le-a spus jandarmilor că el a vorbit despre ei, în sensul că ar fi afirmat că jandarmi nu ar mai veni la asemenea acțiuni pentru aceștia își pierd pistolul prin autobuz, ceea ce petentul susține că este nereal,
- ingnorarea sa în data de 10.02.2020 când a dorit să explice tehnic neclarități, dar a fost tratat ca și cum ar minți. Dl. - șeful de departament consideră că este absent din autobuz când nu este semnal, deși petentul are ștampile puse pe foi,
- a solicitat să fie cercetat disciplinat, numai să nu fie tracasat, dar ca și răspuns a fost amenințat că este detașat pe un alt pos,
- în luna decembrie 2019 a fost pus, împreună cu petentul, să sufle în echiloteș, solicitare care a venit de o persoană căreia petenției nu i se subordonează,
- a fost umilit de față cu mai mulți șoferi,

Sușținerile părților reclamate

16. Reclamata, societatea PUBLITRANS 2000 S. A. a depus puncte de vedere înregistrate la CNCD sub nr. 5337/02.09.2020 și nr. 5026/24.08.2020 și nr. 770/04.02.2020 cu privire la sesizările nr. 7765/17.12.2019, 7766/17.12.2019 și nr. 7768 prin care a susținut următoarele:

- solicită respingerea sesizărilor ca nefondate, având în vedere dispozițiile art.2, alin.1 și elementele constitutive ale unei fapte de discriminare,
- față de posibila hărțuire pe care petenții o invocă, reclamata susține ca nimic din toate acestea nu li s-au întâmplat din partea celor doi reclamați,
- reclamata susține ca petenții fac nota discordantă cu ceilalți colegi prin modul în care se comportă, înțeleg să își îndeplinească atribuțiile de serviciu, modul în care încearcă să își impună propriile păreri atât în fața șefilor cât și a colegilor, indiferent dacă au sau nu dreptate, dar mai ales prin acțiuni de instigare la indisciplina și insubordonare a colegilor lor,
- reclamata consideră că petenții nu fac dovada sușținerilor lor, având în vedere că nu prezintă în documente medicale din care să rezulte starea de boală este pricinuită de stresul de la serviciu,
- reclamata indică superiorul direct al fiecărui petent, menționând că, după mulți ani de activitate, aceștia nu își cunosc șeful direct,

17. În finalul punctelor de vedere, reclamata sustine că acuzațiile de hărțuire morală aduse de petenți și nedemonstrate nu există.

18. În sprijinul sușținerilor sale, aceasta a înțeles să se folosească de proba cu înscrisuri depunând o serie de documente: decizie privind preluarea coordonării activității de control bilete și abonamente, fișele posturilor celor 2 reclamați.

19. Prin adresa din 03.12.2020 înregistrată la CNCD sub nr. 6338/04.12.2020, cei doi reclamați, dl. și dna. , ambii șefi ierarhic superiori ai petenților au transmis un punct de vedere comun cu privire la petenții și subliniind faptul că:

- petenții au un comportament neadecvat la locul de muncă, creând în mod artificial situații conflictuale cu alți salariați;
- apreciază că prin comportamentul lor, cei doi petenți vor să distragă atenția de la problemele disciplinare pe care le au;
- petentul , ca urmare a vizionării camerelor video din mai multe autobuze, nu efectuează controlul firesc conform fișei postului său, ci se așează într-un unghi din care nu poate fi surprins de camera de filmare. De asemenea, acesta are o atitudine permanent sfidătoare față de șeful direct și comisia de disciplină și, deși a recunoscut în fața comisiei de disciplină neîndeplinirea sarcinilor de serviciu, acesta a contestat în instanță decizia de sancționare, implicând societatea în procese inutile. Totodată, petentul răspândește zvonuri false cu privire la sesizările depuse la CNCD;
- petentul a făcut tot felul de reclamații la instituțiile locale cu privire la modul celor 2

reclamații de a coordona activitatea acestora. Printre colegi, acesta a făcut tot felul de afirmații, cum ar fi: "*Șefii nostri sunt comuniști și trebuie schimbată mentalitatea*". Reclamații subliniază că, **prin "schimbarea mentalității" acesta înțelege libertatea de a părăsi locul de muncă în favoarea desfășurării altor activități gen săli de jocuri de noroc, fapt recunoscut de petentul în fața comisiei de disciplină.** Totodată, pe perioada concediului de odihnă al dlui Ș.M.- șeful departamentului acesta a creat nenumărate probleme persoanei care a fost desemnată să îi țină locul dlui , respectiv dna. Astfel, a sustras buletine de activitate (document pe baza căruia se face prezența și este obligatoriu de predat zilnic) și tichetele de prezență din validator acuzând că i -au fost predate doamnei La insistențele șefilor, acesta până la urmă le-a predat. Prin această atitudine, petentul a încercat să o discrediteze pe dna . la locul de muncă, inducând ideea că aceasta le-ar fi pierdut;

- reclamații susțin că există materiale noi de la comisia de disciplină a societății cu privire la petenți;

- faptul că se iau măsuri bând la adresa lor, au determinat și alți colegi să părăsească locul de muncă în favoarea altor activități.

20. Având în vedere cele precizate în acest punct de vedere, reclamații . și solicită respingerea sesizărilor.

21. Reclamații dl. .- șef departament și dna. înțeleg să se folosească de proba cu înscrisuri atașând: decizia 802/30.09.2020 , decizia 814/19.10.2020 și Instrucțiunile cu privire la prelucrarea trimestrială și adăugarea de noi atribuții controlorilor (nr. 5711/03.08.2020)

▪ Raportul echipei de investigație a CNCD

22. La solicitarea titularului dosarului conform dispozițiilor art.40 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor, publicată în Monitorul Oficial nr. 348 din 6 mai 2008 s-a dispus deplasarea echipei de investigații a C.N.C.D. pentru strângerea de informații concludente, menite să ajute la soluționarea corectă a petiției.

23. În vederea soluționării sesizărilor înregistrate cu nr. 7765/17.12.2019, 7766/17.12.2019 și nr. 7767/17.12.2019 și pentru atingerea obiectivelor controlului, echipa de investigație a C.N.C.D. s-a deplasat la sediul societății PUBLITRANS 2000SRL unde au stat de vorbă atât cu părțile direct implicate: petenții și părțile reclamate, cât și cu alte persoane indicate de părți: dl. (în continuare .) – director; dl. (în continuare .) – fost angajat al S.C. Publitrans 2000 S.A. Pitești; d-na (în continuare .) – șef Birou Resurse Umane; dl. (în continuare .) – controlor bilete; dl. (în continuare .) – controlor bilete; dl. (în continuare .) – controlor bilete; dl. (în continuare .) – controlor bilete; dl. (în continuare .) – controlor bilete;

24. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., dl. Rotaru Vasile Manuel (în continuare .) a susținut următoarele:

- cei trei petenți nu au sesizat conducerea S.C. Publitrans 2000 S.A. Pitești cu privire la presupusele fapte de discriminare la care au fost supuși de șefii superiori ierarhici (d-na și dl. .);

- **consideră că aspectele sesizate nu reprezintă fapte de discriminare și hărțuire;**

- **nemulțumirile petenților au ca punct de plecare faptul că supravegherea controlorilor de bilete a devenit mai strictă pe de o parte datorită camerelor video montate în autobuze, pe de altă parte datorită supracontroalelor și a evidenței computerizate a activității controlorilor de bilete; măsurile au fost necesare întrucât, petenții au fost surprinși în timpul programului de lucru mergând în săli cu jocuri de noroc sau desfășurând activități ce nu aveau legătură cu fișa postului;**

- **după introducerea sistemului computerizat s-a putut observa că aceștia nu-și îndeplinesc atribuțiile de serviciu în mod corespunzător;**

25. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., petentul a susținut următoarele:

- în anul 2015 a fost concediat pentru faptul că a acordat ajutor unui coleg și a părăsit traseul

mergând la spital;

- în anul 2016 a fost reangajat;
- în anul 2017, directorul societății i-a spus, în ședință, că „o să scape de o echipă cu caracter jegos”;
- în luna noiembrie 2019, fiind de serviciu cu colegul și petentul , au fost extrase înregistrările video de pe autobuze doar pentru ei doi;
- este chemat să ridice foile de parcurs de la poartă, la ora 5:30 dimineața, ceilalți colegi primind hârtiile cu o zi înainte;
- colegii săi au fost puși să completeze chestionare în care una dintre întrebări era „Vreți să lucrați cu dl. ”; cei care au răspuns afirmativ au fost certați de șeful de departament dl. .;
- dl. a susținut că dl. (în continuare .) i-a comunicat că a fost constrâns;
- a fost numit nesimțit și mincinos de reclamata, d-na. .;
- a fost denigrat de reclamata în fața jandarmilor;
- a solicitat să fie cercetat de Comisia de Disciplină, dar i s-a răspuns că va fi detașat pe un alt post;
- într-o zi din luna decembrie 2019, mergând împreună cu colegul și ce de al doilea petent în cauză dl. la poartă pentru a ridica foile de parcurs au fost solicitați să sufle în etilotest de o persoană cu care nu au rapoarte de muncă; ulterior, după ce au refuzat, s-a stipulat în fișa postului persoanele care îi pot controla și cărora se subordonează;
- dl. a înmănat echipei de investigație o completare a petiției inițiale (completare anexată și înregistrată cu nr. 1107/14.02.2020).

26. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., petentul a susținut următoarele:

- ocupă funcția de controlor de bilete și abonamente în cadrul S.C. Publitrans S.A. (până în 2014 a ocupat aceeași funcție la S.C. C.N.C.D. Dacia S.A. când au fost preluați de S.C. Publitrans 2000 S.A.);
- problemele au început din anul 2019;
- a lucrat timp de 7 luni în tură cu același coleg, dl. (în continuare .);
- este amenințat cu detașarea pe un alt post;
- în luna noiembrie 2019, fiind de serviciu cu colegul ., au fost extrase înregistrările video de pe autobuze doar pentru ei doi;
- într-o zi din luna decembrie 2019, mergând împreună cu colegul . la poartă pentru a ridica foile de parcurs au fost solicitați să sufle în etilotest de o persoană cu care nu au rapoarte de muncă; ulterior, după ce au refuzat, s-a stipulat în fișa postului persoanele care îi pot controla și cărora se subordonează;
- colegii săi au fost puși să completeze chestionare în care una dintre întrebări era „Vreți să lucrați cu dl. ”; cei care au răspuns afirmativ au fost certați de reclamatul ;
- consideră că angajații controlori veniți de la S.C. C.N.C.D. Dacia S.A. sunt victimele conducerii societății, încercându-se eliminarea lor din Corpul de control; controlorii veniți de la S.C. C.N.C.D. Dacia S.A. sunt: , , , , , , , , ;
- nu primește foile de parcurs la fel ca ceilalți colegi, cu o zi înainte;

27. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., petentul a susținut următoarele:

- ocupă funcția de controlor de bilete și abonamente în cadrul S.C. Publitrans S.A. din anul 2015;
- directorul societății a jignit toți controlorii în cadrul unei ședințe;
- în anul 2019 au apărut problemele cu cei doi reclamați, respectiv dl. și d-na. pentru că au început să-și spună problemele;
- susține că a fost jignit de dl. . atunci când și-a expus nemulțumirile legate de acordarea liberelor și planificarea turelor;
- susține că nu joacă jocuri de noroc, acuzele conducerii fiind nefondate;
- dl. a înmănat echipei de investigație un CD cu fișiere audio, în sprijinul plângerii sale (anexat).

28. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., dl. a susținut următoarele:

- a ocupat funcția de controlor de bilete și abonamente în cadrul S.C. Publitrans S.A. în perioada 2015 - 2018;
- a plecat din societate pentru că a găsit o ofertă mai bună de muncă în străinătate și pentru că reclamații, respectiv dl. și începuseră să efectueze controale peste controale, afectați de aceste acțiuni fiind toți controlorii;
- a observat că acei colegi care erau servili cu persoanele din conducerea societății erau favorizați prin repartizarea de trasee mai ușoare sau prin posibilitatea alegerii colegilor de echipă și a turelor;

29. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., reclamații dl. și d-na . au susținut următoarele:

- petenții ., . și . lucrează la S.C. Publitrans 2000 S.A., departamentul Corp Control în funcția de controlor bilete și abonamente, subordonându-se direct d-lui și d-nei
- din cauza deficiențelor apărute în cadrul acestui departament, s-a recurs la efectuarea unui supracontrol periodic în vederea verificării activității controlorilor de bilete și abonamente; acest supracontrol nu a fost bine primit de o parte dintre controlori și anume dl. , dl. . și dl. ., aceștia invocând diverse motive;
- mulți dintre colegii celor trei petenți sunt nemulțumiți de modul de lucru al acestora; de fiecare dată când au apărut, conflictele au fost aplanate de dumnealor fără a se ajunge la întocmirea de referate către conducere;
- datorită introducerii validatoarelor în autobuze, controlorii au fost dotați cu un card, în vederea verificării valabilității biletelor călătorilor; pentru o mai bună prezență în autobuz a controlorilor s-a luat măsura ca fiecare controlor să ridice de la validator un bilet atât la urcare cât și la coborâre; aceste bilete sunt predate la sfârșitul programului, reclamatului d-lui sau d-nei ., urmând ca în baza lor să întocmească o fișă de activitate zilnică din care rezultă timpul de lucru în autobuz și orele de așteptare în stație; implementarea acestei măsuri a deranjat foarte mult pe unii controlori, în mod deosebit pe dl. , dl. D. M.C. și dl. .;
- celor trei petenți le-au fost prezentate inclusiv înregistrările video din autobuzele unde nu au făcut control sau au făcut un control superficial, aceștia reacționând în mod necivilizat;
- cei trei petenți au un comportament urât față de ceilalți colegi, numindu-i incompetenți și aducându-le jigniri, unele cu conotații sexuale (se pot auzi și pe înregistrările depuse de petenți);
- niciodată nu s-a folosit un limbaj jignitor la adresa celor trei petenți sau la adresa celorlalți controlori, au fost ascultați în legătură cu problemele din traseu, nu au fost răspândite informații false printre ei, planificarea în trasee s-a făcut conform graficului de lucru, cu mici schimbări din cauza unor probleme de natură personală;
- cei trei petenți aduc permanent acuze atât la adresa colegilor cât și a șefilor;

a.cu privire la petiția d-lui. .:

- conform fișei de post a celor doi reclamați, tot personalul corpului de control se subordonează acestora;
- consideră că afirmația privind folosirea unui limbaj jignitor la adresa d-lui nu este adevărată (a se vedea înregistrările audio depuse de petenți);
- nu există compartiment IT;
- nu aplică un tratament diferențiat în alcătuirea graficelor lunare privind turele controlorilor de bilete;
- nu l-au discreditat pe petentul ., acesta din urmă fiind cel care se victimizează; referitor la noile măsuri impuse, acesta a spus că „asta e o tâmpenie, asta e o prostie”;
- nu este adevărată afirmația că dumnealor răspândesc informații false; din contră, dl. . este cel care răspândește asemenea informații; cu ajutorul acestora a reușit să-i atragă de partea sa pe dl. . și pe dl. ., promițându-le că va lupta și câștiga disputa cu dumnealor în scopul eliminării noilor metode de verificare a prezenței pe traseu;
- dl. . s-a autoizolat prin faptul că cea mai mare parte dintre colegi s-au delimitat de acțiunile sale; conform chestionarelor anexate se constată că mare parte dintre colegi refuză să mai

lucreze cu el;

- dl. . nu a fost ignorat; când a fost surprins la jocuri de noroc (faptă recunoscută) a fost tratat cu clemență făcându-i-se doar atenționări verbale;
- conform R.O.I., detașarea pe un alt post se poate face chiar și fără acordul salariatului, ca măsură disciplinară;
- dl. . a refuzat verificarea cu etilotestul pe motiv că revizorul nu are voie să-l verifice;
- după ce dl. . a fost reangajat, a fost promovat pe postul deținut în prezent de d-na .; din cauza faptelor de indisciplină nu a rezistat pe această funcție decât 3 luni;
- în încercarea de a preîntâmpina anumite probleme disciplinare, s-a impus un supracontrol mai accentuat; dl. . a dispus ca d-na . să-i supravegheze mai mult întrucât proveneau din aceeași firmă și îi cunoștea foarte bine, fapt care nu a fost pe placul petenților;
- prin discuții amiabile, s-a încercat în mai multe rânduri îndreptarea comportamentului acestui controlor cu privire la părăsirea traseului și incidentele apărute cu colegii care nu sunt de acord cu modul acestuia de lucru; faptul că nu a fost sancționat este speculat acum de dl. .;
- în urma verificării fișelor de activitate ale d-lui . reiese că timpii de așteptare sunt mari; i s-a adus la cunoștință acest fapt dar nu a recunoscut, susținând că i s-au aruncat biletele (fals, întrucât în buletinul său de activitate apare același număr cu cel al biletelor colectate de acesta);
- implementarea sistemului de supraveghere l-a determinat pe dl. . să deterioreze cardul din dotare, pentru a nu se putea obține biletele de control;
- în urma verificării camerelor video din autobuz se constată că acesta nu face controlul și nu afișează ecusonul de legitimare;
- dl. . semnează singur buletinele de control, falsificând semnătura șoferilor;
- are un comportament urât față de unii colegi pe care-i numește incompetenți, chiar și în materialele audio depuse la C.N.C.D.

b. cu privire la petiția d-lui .:

- conform fișei de post a d-nei . și a d-lui ., tot personalul corpului de control se subordonează acestora;
- consideră că afirmația privind folosirea unui limbaj jignitor la adresa d-lui . nu este adevărată (a se vedea înregistrările audio depuse de petenți);
- nu există compartiment IT;
- nu aplică un tratament diferențiat în alcătuirea graficelor lunare privind turele controlorilor de bilete;
- dl. . a susținut că a lucrat neînterupt 19 și 17 zile fapt care nu este adevărat; din graficele lunare depuse chiar de petent se poate observa că maximum său este de 15 zile fără zi liberă și asta pentru că a solicitat un program preferențial (pentru că mai are un job part-time);
- dl. . este influențat de dl. . care îl îndeamnă să nu respecte măsurile luate de conducere;
- dl. . nu a fost ignorat; când a fost surprins la jocuri de noroc (faptă recunoscută) a fost tratat cu clemență făcându-i-se doar atenționări verbale;
- conform R.O.I., detașarea pe un alt post se poate face chiar și fără acordul salariatului, ca măsură disciplinară;

c. cu privire la petiția d-lui .:

- conform fișei de post a reclamatei . și cea a reclamatului, d-lui ., tot personalul corpului de control se subordonează acestora;
- consideră că afirmația privind folosirea unui limbaj jignitor la adresa d-lui . nu este adevărată, așa cum în opinia lor ar rezulta și din înregistrările audio depuse de petenți;
- nu există compartiment IT;
- nu aplică un tratament diferențiat în alcătuirea graficelor lunare privind turele controlorilor de bilete;
- dl. . s-a discreditat singur prin comportamentul și atitudinea sa;
- nu este adevărată afirmația că dumnealor răpândesc informații false;

- faptul că dl. . a fost programat cu același coleg timp de 7 luni (care de fapt au fost 4-5 luni din cauza concediilor medicale, concedii de odihnă, iar uneori echipa a fost formată din trei controlori) nu înseamnă izolare; măsura a fost luată în scopuri disciplinare și educative; în lunile noiembrie și decembrie a lucrat doar cu dl. și nu s-a plâns;

- dl. . nu a fost ignorat niciodată;

- conform R.O.I., detașarea pe un alt post se poate face chiar și fără acordul salariatului, ca măsură disciplinară;

- . a refuzat verificarea cu etilotestul;

- în nenumărate rânduri, mama d-lui a venit în biroul lor și i-a implorat să nu comunice conducerii despre faptele fiului său;

- are deficiențe în îndeplinirea sarcinilor de serviciu: efectuează controale superficiale, părăsește traseul de lucru, se deplasează la diferite săli de jocuri în timpul programului;

- în urma verificării fișei de activitate a d-lui a reieșit că timpii de așteptare sunt mari;

La solicitarea echipei de investigație, dl. . și d-na au formulat și depus puncte de vedere cu privire la plângerile celor trei petenți (puncte de vedere anexate).

30. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., dl. (în continuare .) a susținut următoarele:

- ocupă funcția de controlor bilete și abonamente în cadrul S.C. Publitrans 2000 S.A. (până în 2014 a ocupat aceeași funcție la S.C. C.N.C.D. Dacia S.A. când au fost preluați de S.C. Publitrans 2000 S.A.);

- a fost coleg cu petenții . și . la S.C. C.N.C.D. Dacia S.A.;

- în toată perioada în care a lucrat la S.C. Publitrans 2000 S.A., din 2014 și până în prezent, nu s-a simțit discriminat, presat sau umilit de către conducerea societății;

- a făcut echipă cu fiecare dintre cei trei petenți și poate afirma că acestora nu le place munca și pierde mult timp jucând jocuri de noroc; aceștia nu sunt niciodată mulțumiți când muncesc, vor să fie liberi, fără obligații de serviciu, creează tensiune mereu în colectiv, instigă colegii, îndemnându-i să nu respecte regulile de serviciu; dl. . este arogant atât cu colegii cât și cu călătorii, merge în timpul programului de lucru la jocuri de noroc, își procură zeci de bilete cu meciuri și urmărește pe telefon să vadă dacă a câștigat, în timp ce călătorii îi prezintă documentele de călătorie; totodată, acesta, în timpul programului de lucru, servește cel puțin 10 cafele, fumează tot timpul și nu colaborează în vederea îndeplinirii sarcinilor de serviciu;

- dl. se consideră superior și îi instigă pe dl. . și pe dl. . împotriva celorlalți colegi și a conducerii;

- dl. . i-a cerut să completeze un formular legat de activitatea de serviciu fără a-l amenința sau a pune presiune pe el în vreun fel; la fel a procedat dumnealui și cu ceilalți colegi ai săi;

31. La solicitarea echipei de investigație, dl. a consemnat aspectele discutate într-o declarație scrisă (anexată raportului).

32. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., dl. (în continuare .) a susținut următoarele:

- ocupă funcția de controlor bilete și abonamente în cadrul S.C. Publitrans 2000 S.A. (până în 2014 a ocupat aceeași funcție la S.C. C.N.C.D. Dacia S.A. când au fost preluați de S.C. Publitrans 2000 S.A.);

- în toată perioada în care a lucrat la S.C. Publitrans 2000 S.A., din 2014 și până în prezent, nu s-a simțit discriminat, presat sau umilit de către conducerea societății;

- reclamatul . i-a cerut să completeze un chestionar legat de activitatea de serviciu fără a-l amenința sau a pune presiune pe el în vreun fel; la fel a procedat dumnealui și cu ceilalți colegi ai săi;

- este dispus să lucreze cu orice coleg;

- nu a avut probleme cu niciun coleg și nici cu reclamații în speță, respectiv dl. și d-na .;

33. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., dl. (în continuare .) a susținut următoarele:

- ocupă funcția de controlor bilete și abonamente în cadrul S.C. Publitrans 2000 S.A.;
- reclamatul dl. . i-a cerut să completeze un chestionar legat de activitatea de serviciu fără a-l amenința sau a pune presiune pe el în vreun fel; la fel a procedat dumnealui și cu ceilalți colegi ai săi;
- nu mai vrea să lucreze cu dl. întrucât acesta îl jignește deseori numindu-l „poponar”, „jigodie”;

- cei trei petenți merg la săli cu jocuri de noroc, în timpul programului de lucru;
- petentul i-a cerut bani cu împrumut pentru a merge la jocuri de noroc;

34. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., dl. (.) a susținut următoarele:

- ocupă funcția de controlor bilete și abonamente în cadrul S.C. Publitrans 2000 S.A. (până în 2014 a ocupat aceeași funcție la S.C. C.N.C.D. Dacia S.A. când au fost preluați de S.C. Publitrans 2000 S.A.);

- în toată perioada în care a lucrat la S.C. Publitrans 2000 S.A., din 2014 și până în prezent, nu s-a simțit discriminat, presat sau umilit de către conducerea societății;

- reclamatul dl. . i-a cerut să completeze un chestionar legat de activitatea de serviciu fără a-l amenința sau a pune presiune pe el în vreun fel; la fel a procedat dumnealui și cu ceilalți colegi ai săi;

- dl. . obișnuiește să jignească colegii, să plece de pe traseu și să meargă în săli cu jocuri de noroc, consumă cafea în mod exagerat;

- dl. . este mai serios, își îndeplinește sarcinile de serviciu;

- dl. , la început, a fost liniștit dar a fost instigat de ceilalți doi petenți, respectiv dl. și de dl.

35. Ca urmare a întrebărilor reprezentanților C.N.C.D., dl. a susținut următoarele:

- ocupă funcția de controlor bilete și abonamente în cadrul S.C. Publitrans 2000 S.A.;
- dl. i-a cerut să completeze un chestionar legat de activitatea de serviciu fără a-l amenința sau a pune presiune pe el în vreun fel; la fel a procedat dumnealui și cu ceilalți colegi ai săi;

- dl. , dl. și dl. sunt apropiați și merg împreună în săli cu jocuri de noroc chiar în timpul serviciului;

- dl. i-a instigat pe să-l jignească fapt ce a avut ca urmare o agresiune fizică din partea dumnealui la adresa d-lui .;

- consideră că petenții nu au dreptate în ceea ce afirmă despre comportamentul celor doi reclamați;

- consideră că măsurile luate de conducere în ceea ce privește supravegherea activității controlorilor de bilete erau necesare tocmai pentru a preveni și elimina plecatul de pe trasee;

36. În urma discuțiilor cu persoanele sus-menționate și a analizei documentației din dosarul cauzei, **echipa de investigație a constatat următoarele:**

- a. măsurile luate de conducere au avut în vedere eficientizarea activității controlorilor de bilete și abonamente mai ales după ce unii dintre aceștia printre care și petenții au fost surprinși mergând în săli cu jocuri de noroc, în timpul programului de lucru;
- b. petenții au invocat ca și posibile criterii de discriminare: faptul că au lucrat la S.C. C.N.C.D. Dacia S.A.(), faptul că există o hotărâre judecatorească definitivă de reangajare (), studiile() și vârsta ()

V. Motivele de fapt și de drept

36. În fapt, Colegiul director reține că petenții reclamă posibile fapte de hărțuire morală și discriminare la locul de muncă, fapte care ar fi săvârșite de superiorii lor ierarhici.

37. În drept, conform art. 2 alin.1 din O.G. 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”.

38. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de către petenți 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 O.G. 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 acelui scop să nu fie adecvate și necesare.

39. Potrivit art. 2 alin (5) din O.G. 137/2000, constituie hărțuire și se sancționează contravențional orice comportament pe criteriu de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, gen, orientare sexuală, apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, handicap, statut de refugiat ori azilant sau orice alt criteriu care duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv. De asemenea, legiuitorul distinge în cadrul faptei de hărțuire ca și faptă distinctă și hărțuirea morală, introdusă prin Legea nr. 167 din 7 august 2020, publicată în Monitorul Oficial nr. 713 din 7 august 2020. Astfel, textul legal de definire a faptei de hărțuire morală este următorul:

”(5¹) Constituie hărțuire morală la locul de muncă și se sancționează disciplinar, contravențional sau penal, după caz, orice comportament exercitat cu privire la un angajat de către un alt angajat care este superiorul său ierarhic, de către un subaltern și/sau de către un angajat comparabil din punct de vedere ierarhic, în legătură cu raporturile de muncă, care să aibă drept scop sau efect o deteriorare a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității angajatului, prin afectarea sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestuia, comportament manifestat în oricare dintre următoarele forme: a) conduită ostilă sau nedorită; b) comentarii verbale; c) acțiuni sau gesturi. (5²) Constituie hărțuire morală la locul de muncă orice comportament care, prin caracterul său sistematic, poate aduce atingere demnității, integrității fizice ori mentale a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru. În înțelesul prezentei legi, stresul și epuizarea fizică intră sub incidența hărțuirii morale la locul de muncă.”

40. După cum a spus fosta Comisie, expresia „tratamente degradante” are în vedere atingeri grave ale demnității umane, astfel că o măsură care este de natură să coboare statutul social al unei persoane, situația sau reputația ei, poate fi considerată a constitui un asemenea tratament, dacă ea atinge „un anumit grad de gravitate”. (Comisia Europeană pentru Drepturile Omului, 14 decembrie 1973, *Asiatiques d’Afrique Orientale c. Royaume-Uni*, DR nr.78-B, p.55; a se vedea, printre altele, Irlanda împotriva Regatului Unit al Marii Britanii, Decizia din 18 ianuarie 1978, Seria A nr. 25, pag. 65, paragraful 162).

41. Potrivit jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului, tratamentul a fost calificat ca fiind „degradant”; dacă a cauzat victimelor sentimente de teamă, de neliniște și de inferioritate, de natură a le umili și a le înjosi (a se vedea, în acest sens, *Kudla împotriva Poloniei* [MC], Cererea nr. 30.210/96, paragraful 92, ECHR 2000-XI).

42. Raportat la prezenta speță, Colegiul director ia act de susținerile părților, dar și de investigația derurală de echipa de investigație a CNCD care s-a deplasat la sediul societății Publitrans 2000 SA în vederea constatării susținerilor existente în cele 3 petiții formulate și depuse la CNCD de către dl. , dl. și dl. Astfel, Colegiul director reține, în conformitate cu prevederile art. 2, alin.5¹ din cadrul OG nr. 137/2000, republicat **că fapta de hărțuire morală la locul de muncă , în situația petenților , ar trebui să determine scopul sau efectul de deteriorare re a condițiilor de muncă prin lezarea drepturilor sau demnității lor, prin afectarea**

sănătății sale fizice sau mentale ori prin compromiterea viitorului profesional al acestora. Înă, Colegiul director ia act de faptul că dovezile care sunt depuse de petenții arată discuții conflictuale în timpul programului în cadrul desfășurării activității lor în cadrul serviciului, dintre ei și părțile reclamate, ori ședinte din cadrul societății care au ca și subiect îndeplinirea defectuoasă sau necorespunzătoare a atribuțiilor lor de serviciu. De asemenea, Colegiul director reține spre completarea celor înainte precizate, declarațiile colegilor petenților, în speță dl. dl. ., dl. ., dl. , dl. . care au precizat cu privire la situațiile reclamate de petenți următoarele:

- "dl. obișnuiește să jignească colegii, să plece de pe traseu și să meargă în săli cu jocuri de noroc, consumă cafea în mod exagerat;

- dl. , la început, a fost liniștit dar a fost instigat de ceilalți doi petenți, respectiv dl. și de dl.

- nu mai vrea să lucreze cu dl. . întrucât acesta îl jignește deseori numindu-l „poponar”, „jigodie”;

- „cei trei petenți merg la săli cu jocuri de noroc, în timpul programului de lucru”

- dl. . se consideră superior și îi instigă pe dl. . și pe dl. . împotriva celorlalți colegi și a conducerii;

43. De asemenea, Colegiul director ia act de faptul că pentru a –și demonstra susținerile, petenții nu au făcut dovada umărilor acțiunilor reclamațiilor, având în vedere că aceștia și-au păstrat același loc de muncă implicându-se în replici contradictorii cu reclamații, ei aflându-se în procedură de cercetare disciplinară la locul de muncă.

44. Colegiul director ținând cont și de concluziile echipei de investigație a CNCD care s-a deplasat la sediul societății reclamate reține faptul că aspectele sesizat de cei trei petenți nu reprezintă fapte de hărțuirea morală, ci reprezintă un litigiu de muncă pe care petenții și părțile reclamate îl au de ceva timp. Față dea acest aspect, Colegiul urmează să se pronunțe în sensul menționat.

45. Cu privire la solicitarea constatării posibilelor fapte de discriminare invocate de petenți, Colegiul director urmează să analizeze acest aspect în cele ce urmează.

46. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și sancționarea 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 O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul director analizează în strânsă legătură în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art. 2 al O.G. nr.137/2000, republicată, 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 O.G. nr. 137/2000, republicată.

47. Conform art. 2 alin.1 din O.G. 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”.

48. Colegiul director analizează dacă în cazul semnalat de 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 O.G. 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 aceluia scop să nu fie adecvate și necesare.

49. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.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 O.G. 137/2000. Cu toate că în fața echipei de investigație, petenții au invocat ca și posibile criterii de discriminare: faptul că au lucrat la S.C. C.N.C.D. Dacia S.A. , studiile și vîrsta (dl.), faptul că există o hotărâre judecătorească definitivă de reangajare (dl.), având în vedere atât documentele aflate la dosar cât și raportul de investigație al echipei CNCD, Colegiul director reține conflictul creat între petenți și reclamați, motivul fiind modul de desfășurare al activității petenților în cadrul programului de lucru și atitudinea acestora față de superiori, dar și colegi.

50. Totodată, Colegiul ia act de faptul că , 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* datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

51. 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.

52. În speță, petenții sesizează cu privire la conflictul creat la locul de muncă cu doi superiori ierarhici. Petenții încearcă să reliefeze atitudinea superiorilor față de ei, dar Colegiul director din declarațiile primite de persoanele care au fost indicate ca și martori de aceștia, precum și din declarațiile persoanelor indicate de reclamați apreciază că faptele sesizate de către petenți nu reprezintă fapte de discriminare ci reprezintă un litigiu de muncă, urmând a se pronunța în acest sens.

53. Colegiul director dispune că aspectele sesizate de petenți nu constituie fapte de discriminare potrivit art. 2, alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate de petenți nu constituie faptă de hărțuire potrivit art. 2, alin.5, alin 5¹-5² din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată acestea reprezentând un litigiu de muncă între părți.

2. Aspectele sesizate de petenți nu constituie fapte de discriminare potrivit art.2, alin1 din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare,
3. Câte o copie a prezentei hotărâri 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 în termenul legal de 15 zile potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare** și **Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ** la instanța de contencios administrativ.

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări on – line desfășurată în data de 09.12. 2020 au fost: ASZTALOS CSABA FERENC – Membru, DIACONU ADRIAN -Membru, GRAMA HORIA – Membru, HALLER ISTVÁN – Membru, JURA CRISTIAN – Membru, LAZĂR MARIA – Membru, MOȚA MARIA – Membru, OLTEANU CĂTĂLINA – Membru, POPA SORINA CLAUDIA – Membru

Prezenta hotărâre va fi comunicată în baza Ordinului Președintelui CNCD nr.138/ 24.03.2020.

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

Data redactării: 20.12.2020

Motivată și tehnoredactată CJ/CCS

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare cu modificările și completările ulterioare, republicată și Legii nr. 554/2000 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.