



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATerea DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

București, Piața Valter Mărăcineanu nr. 1-3, et. 2, tel/fax. +40-21-3126578, e-mail: support@cncd.org.ro

HOTĂRÂREA Nr. 52
din 29.01.2014

Dosar nr.: 584/2013

Petiția nr.: 5053/29.07.2013

Petent: C. G. P.

Reclamați: I. C. M., B. M., B. D.T. E. **Obiect:** acte de hărțuire la locul de muncă, pe criteriul politic și criteriul convingerilor

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1.1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1.2. C. G. P., cu domiciliul în București

1.2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamațiilor

I.2.1. I. C. M., cu domiciliul procedural la sediul ADPB SA din București, Calea Vitan 1547-158, sector 3

I.2.2. T. D., cu domiciliul procedural la sediul ADPB SA din București, Calea Vitan 1547-158, sector 3

I.2.3. B. D., cu domiciliul procedural la sediul ADPB SA din București, Calea Vitan 1547-158, sector 3

I.2.4. B. M., cu domiciliul procedural la sediul ADPB SA din București, Calea Vitan 1547-158, sector 3

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Petentul susține că este hărțuit de către conducere și acoliții acestuia la locul de muncă. În acest sens, susține că a fost delegat fără acordul său într-un alt departament, a fost marginalizat, repartizat într-un birou alăturat biroului în care trebuia să-și desfășoare atribuțiile și nu a avut acces la informații pentru a-și putea desfășura activitatea.

II. Citarea părților

3.1. 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, s-a îndeplinit procedura de citare.

3.2. Prin adresele înregistrate cu 5053/31.07.2013 și nr. 5076/31.07.2013, părțile au fost citate pentru termenul stabilit de Colegiu, la data de 02.09.2013. La termen s-au prezentat reclamații.

3.3. Prin rezoluția nr. 1 din 04.09.2013, s-a dispus investigație la sediul societății ADPB SA

IV. Susținerea părților

Susținerea petentului

4.1.1. Petentul susține că este hărțuit de către conducere și acoliții acestuia la locul de muncă. În acest sens, susține că a fost delegat de două ori, fără acordul său, într-un alt departament, a fost marginalizat, repartizat într-un birou alăturat biroului în care trebuia să-și desfășoare atribuțiile și nu a avut acces la informații pentru a-și putea desfășura activitatea.

Mai mult, în tot acest timp i se dădeau atribuții sub nivelul său de pregătire, sarcini degradabile, umilitoare (ex: executarea copiilor Xerox, expedierea corespondenței prin intermediul Poștei Române, scoaterea la imprimantă a unor lucrări deja realizate, etc.).

4.1.2. De asemenea, petentul reclamă de agresivitate psihologică, realizate de către cei menționați, pentru a-l determina să părăsească ADPB, acțiuni de schimbare a încuietorilor la uși, astfel încât să nu mai intre la locul de muncă decât însoțit.

4.1.3. Petentul susține că tot acest comportament are la baza faptul că a descoprit mai multe neconformități, în special datorate neprofesionalismului coordonatorului serviciului existent la acea vreme, cât și a marginalizării celui alt membru al serviciului, dna C. P.

4.1.4 Un alt motiv invocat de petent, este gradul de rudenie al reclamațiilor. Astfel, susține că dl. B., consilierul Directorului General, a adus-o pe nora sa B. în Serviciul de resurse Umanedar și cu sprijinul și comanda politică (PNL), deși nu a lucrat nici măcar o zi în acest domeniu.

Susținerile reclamațiilor

Susținerile Directorului General Iulian C Marin

4.2.1. Reclamatul invocă excepția de necompetență a Consiliului, arătând că petentul putea și trebuia să conteste ordinul/decizia de delegare la Tribunalul București, în termenul prevăzut de lege (45 de zile). Astfel, dacă angajatul este nemulțumit de o decizie emsă de angajator are posibilitatea legală să o conteste în instanța de judecată.

4.2.2. Reclamatul susține că petentul a intrat în posesia unor acte în mod ilegal, a absentat nemotivat, iar în acest sens se va întruni Comisia de Disciplină din cadrul unității.

4.2.3. Cu privire la actele de hărțuire pe care le reclamă petentul, acesta susține că nu sunt reale, în societate nu s-a creat niciodată discriminare, indiferent de gradul de rudenie între angajați, toți fiind tratați în mod egal.

Susținerile consilierului Directorului General, B. M.

4.2.1. Reclamatul invocă excepția de necompetență a Consiliului, arătând că petentul putea și trebuia să conteste ordinul/decizia de delegare la Tribunalul București, în termenul prevăzut de lege (45 de zile). Astfel, dacă angajatul este nemulțumit de o decizie emsă de angajator are posibilitatea legală să o conteste în instanța de judecată.

4.2.2. Reclamatul susține că a desemnat de Director să semneze anumite documente, și nu înțelege cum a intrat petentul în posesia unui document care a existat doar în două exemplare. Însă acest lucru va ieși la iveală în cadrul Comisiei de disciplină a unității.

4.2.3. Cu privire afirmațiile tendențioase făcute la adresa acestuia și a nurorii sale sunt tendențioase. Mai mult, noi cei împotriva căruia a făcut acesteastă sesizare, ne simțim discriminați de multitudinea de discuții/zvoniri neadevărate făcute în fața celorlalți angajați.

4.2.4. Reclamatul mai susține că nu a dat nicio dispoziție la Resurse Umane să nu i se pună la dispoziție petentului acte ori documente necesare exercitării profesiei sale, însă dna C. P. a dus la cunoștința Directorului faptul că petentul a încercat să sustragă acte din dosarele unor angajați, inclusiv al său, în vederea modificării. Acest lucru va fi stabilit în instanță cu martori și probe.

Sușinerile dnelor B. D. și T. I. D.

4.4.1. Reclamatele susțin că niciodată nu au întreprins acțiuni contrar funcțiilor pe care le dețin, cu atât mai mult psihologice, acțiuni de izolare, de desconsiderare a colegilor.

4.1.2. Dna B. susține atât ea cât și colega sa dna P. C. au fost intimidată de comportamentul petentului, acesta având un comportament necuviincios.

Potentul, împreună cu dl P. L., Directorul Administrației și Patrimoniului, petent într-un alt dosar aflat pe rolul CNCD, au creat numai probleme, încercând să intimideze angajații societății cu sesizări la toate instituțiile statului și chiar lângeri penale.

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. Pe cale de excepție, Colegiul director urmează a analiza excepția de necompetență a Consiliului, invocată de reclamați. Astfel, Colegiul director admite excepția de necompetență cu privire la delegarea petentului într-un alt departament, reținând că **legalitatea ori ilegalitatea unei decizii de delegare intră în competența instanței de muncă, în termenul prevăzut de lege.**

5.2. În fapt, Colegiul reține că obiectul petiției vizează posibile acte de hărțuire, pe criteriul politic și convingerilor petentului.

În drept, sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, republicată, relativ la definiția discriminării, Colegiul 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 O.G. 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 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 alin. 1 al Ordonanței 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 reclamant (petent) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).**

5.3. Același raționament este aplicabil și în cazul discriminării indirecte, prevăzută în art. 2 alin.3 din O.G. nr. 137/2000, cu precizarea că raportul de cauzalitate nu este direct. În situația discriminării indirecte, ne plasăm în câmpul de aplicare al unui criteriu aparent neutru, la prima vedere, ceea ce scoate din discuție un raport de cauzalitate direct, însă în fapt se produce un

dezavantaj față de o persoană sau față de un grup de persoane în raport cu o caracteristică sau un criteriu de discriminare interzis. În ceea ce privește existența acelei legături de cauzalitate între tratamentul diferit și criteriul interzis s-a pronunțat și Înalta Curte de Casație și Justiție, între altele, prin Decizia civilă nr. 1530/2009 și Decizia civilă nr. 2758/2009.

5.4. 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 (pârâatul) 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.

De asemenea, 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. Așa cum reiese din motivația invocată mai devreme pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit.

5.5. În speța de față, petentul susține că a fost și continuă să fie hărțuit de conducere și acoliții acestuia pe motiv că dorește să își îndeplinească atribuțiile de serviciu în mod corect și legal. Altfel spus, petentul susține că a fost "adus" în acest department întocmai pentru a restabili legalitatea. De asemenea, petentul susține că este supus unor acte de discriminare, întrucât nu face parte din formațiunea politică PNL, ca majoritatea oamenilor directorului.

Și în acest sens, Colegiul reține susținerile petentului, conform cărora i se dădeau atribuții sub nivelul său de pregătire, sarcini degradabile, umilitoare (ex: executarea copiilor Xerox, expedierea corespondenței prin intermediul Poștei Române, scoaterea la imprimantă a unor lucrări deja realizate, etc.).

De asemenea, Colegiul are în vedere și Raportul de investigație, realizat de echipa de investigație CNCD la locul de muncă al părților.

Astfel, în cadrul investigației dna P. C., cea de care petentul spunea că și aceasta este marginalizată și discriminată, neagă total cele spuse. dl. B. O. susține că petentul nu este însoțit la baie, așa cum susține, toaletele nu sunt încuiate deoarece răspunde de buna lor funcționare, părăsește destul de des curtea instituției în timpul programului de lucru, nu i s-a interzis să vorbească cu acesta, însă cunoaște că între părți există un conflict (toți colegii cu care s-au purtat discuții au susținut că nu li s-a interzis să vorbească cu petentul).

De asemenea, alți colegi au declarat faptul că nu doar calculatorul petentului este parolat ci toate calculatoarele sunt parolate, însă aceste parole se cunosc de către angajați, iar perioada în care i-a fost restricționat d-lui C. G. P. prin parolare, după ce conducerea a constatat că a utilizat informații confidențiale în afara societății.

Domnul B.O susține că nu i-a interzis să poarte discuții cu dl. C. G. P. și consideră că petentul nu a fost abuzat de conducerea societății, deși la nivel de zvonuri ar exista un conflict între cele două părți.

5.6. Analizând situația în cauză, Colegiul directiv nu poate reține o legătură de cauzalitate între faptele reclamate și criteriile invocate de petent.

Din documentele anexate la dosar și susținerile părților, în special din raportul de investigație, se reține un conflict între părți. Petentul are o relație mai apropiată cu Directorul Administrației și Patrimoniului, dl. P. petent într-un alt dosar aflat pe rolul CNCD, și chiar petentul

arată că la nivel de conducere este un conflict pe motiv politic, susținând că “oamenii directorului general fac parte din formațiunea politică PNL”, iar el și dl Pațurcă, nu.

5.7. Având în vedere cele de mai sus, Colegiul nu poate reține că faptele imputate în sarcina părților reclamate au fost determinate de criteriul invocate de petenți.

Astfel, raportul de cauzalitate între faptele imputate și criteriile invocate nu poate fi reținut, în sensul art. 2 alin.1, art. 2 alin.3 sau art. 2 alin.5 din O.G. nr. 137/2000 republicată. Or, astfel cum a statuat și Înalta Curte de Casație și Justiție „O.G. nr. 137/2000 analizează fapte de discriminare care prin criteriile mai sus anunțate (n.n. art. 2 alin.1) se diferențiază de fapte care sunt de natură să producă aceleași consecințe, dar intră sub incidența altor acte normative” (A se vedea Decizia nr. 1530 din 19 martie 2009, Înalta Curte de Casație și Justiție).

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Admite excepția de necompetență a Consiliului, raportat la deciziile de delegare a petentului, excepție invocată de partea reclamată;
2. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, potrivit art. 2 alin 1 din OG nr. 137/2000 republicată
3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

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, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.**

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS Csaba Ferenc - Membru

THEODORA BERTZI – Membru

CAZACU IOANA LIANA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

PANFILE ANAMARIA – Membru

STANCIU CLAUDIA SORINA – Membru

Data redactării 05.02.2014

Redactat și motivat de A.C.F. și A.P

Notă: prezenta Hotărâre emisă potrivit prevederilor legii și care nu este atacată în termenul legal de 15 zile, potrivit **OG 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.