



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATERICA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 257 din data de 13.04.2022

Dosar nr: 107/2021

Petiția nr: 1279/17.02.2021

Petent:

Reclamată:

Obiect: hărțuire la locul de muncă manifestată prin amenințarea că îl va înlocui cu un alt angajat mai bun decât el. Petentul invocă criteriul politic, acesta ocupând în trecut funcția de viceprimar al comunei Coteana

I. Numele, domiciliul și sediul părților

Numele și domiciliul petentului

1.

Numele și sediul părții reclamate

2. cu domiciliul de corespondență la Oficiul Zonal Poștal Slatina cu sediul în Slatina, str. Ana Ipătescu nr. 2, jud. Olt

II. Procedura de citare

3. Având în vedere contextul evoluției epidemiologice determinate de răspândirea virusului SARS-CoV-2, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a informat părțile cu privire la faptul că au posibilitatea de a trimite punctul de vedere în scris (precum și orice alte acte sau dovezi), soluționarea speței urmând a se face în lipsă, cu acordul acestora;

4. Procedura legal îndeplinită prin adresele nr. 1538/26.02.2021 și nr. 1279/26.02.2021.

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

5. Petentul, angajat al Agenției Poștale Coteana Olt, a fost ales viceprimar al comunei, motiv care a dus la suspendarea din funcția de agent poștal. În septembrie 2020, a revenit la locul de muncă, iar șeful Oficiului Zonal l-a sunat și l-a amenințat cu schimbarea din funcție.

De asemenea, petentul susține că reclamatul i-a comunicat pe un ton ridicat că îl pontează la 6 ore dacă nu își îndeplinește sarcinile de serviciu.

6. Toate aceste acțiuni, în opinia petentului, au legătură cu apartenența sa politică.



Sușinerile reclamatului

7. Reclamatul susține că petentul a revenit în sistemul poștal pe funcția deținută anterior ocupării unei funcții publice (viceprimar) și, imediat după ce a revenit, și-a întrerupt activitatea din motive medicale. În acest sens, reclamatul susține că locuitorii comunei îi sesizau telefonic faptul că petentul se deplasează frecvent prin localitate și nu se prezintă ca o persoană bolnavă.

După revenirea din concediul medical, reclamatul arată că în luna decembrie 2020 petentul a realizat planul în procent de 42%, astfel că l-a sunat și au avut o discuție pe un ton ridicat venit din partea ambelor părți.

8. Cu privire la afirmația conform căreia îl hărțuiește pe petent, reclamatul consideră că este nereală, întrucât datorită acestuia ca șef este să îi monitorizeze activitatea și să-i reamintească că este obligat să respecte atribuțiile de serviciu. Faptul că i-a spus petentului că înlocitorul său pentru perioada cât a fost viceprimar a fost mai bun decât acesta și că și-a îndeplinit atribuțiile de serviciu cu mai multă responsabilitate, nu denotă o hărțuire pe criteriul politic.

Reclamatul consideră că apartenența politică a petentului nu are nicio relevanță în prezenta speță.

9. Nu în ultimul rând, reclamatul arată că, ulterior convorbirii avute pe un ton mai ridicat, acesta a discutat cu petentul pe ton liniștit și consideră că sunt oameni civilizați și că lucrurile vor intra în normalitate.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

10. Constituția României:

Articolul 1 alin (3): *“România este stat de drept, democratic și social, în care demnitatea omului, drepturile și libertățile cetățenilor, libera dezvoltare a personalității umane, dreptatea și pluralismul politic reprezintă valori supreme, în spiritul tradițiilor democratice ale poporului român și idealurilor Revoluției din decembrie 1989, și sunt garantate.”*

• **Art. 16 Egalitatea în drepturi:** *“(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.*

(2) Nimeni nu este mai presus de lege. (...)”

• **Art. 41 Munca și protecția socială a muncii** *“(1) Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.*

(2) Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea și sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor și al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum și alte situații specifice, stabilite prin lege. (...)”

11. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare – Articolul 2 alin. 1: *”Potrivit prezentei ordonanțe, prin discriminare se înțelege 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, apartenență la o categorie defavorizată, precum și orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.”*

12. Secțiunea I Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie

Articolul 7 *„Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:*

- a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;*
- b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;*
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;*
- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;*
- e) aplicarea măsurilor disciplinare;*
- f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;*
- g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare”.*

13. Codul Muncii, art. 5:

“(1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.

(2) Orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală, este interzisă.

(3) Constituie discriminare directă actele și faptele de excludere, deosebire, restricție sau preferință, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2), care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării drepturilor prevăzute în legislația muncii.

(4) Constituie discriminare indirectă actele și faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar care produc efectele unei discriminări directe”.

Principiile de analiză

14. Curtea Constituțională a statuat în mod constat că *„principiul egalității implică un tratament egal pentru toți cetățenii aflați în situații egale”.* Totodată, Curtea

Constituțională a reținut că „*principiul egalității consacrat de art. 16 alin. (1) din Constituție nu presupune uniformitate, așa încât, dacă:*

- *la situații egale trebuie să corespundă un tratament egal,*
- *la situații diferite, tratamentul juridic nu poate fi decât diferit. Egalitatea părților nu exclude, ci chiar implică un tratament juridic diferențiat”.*

15. Prin urmare, se poate vorbi de o posibilă **discriminare directă** în condițiile în care o persoană este tratată în mod nefavorabil, prin comparație cu modul în care au fost sau ar fi tratate alte persoane aflate într-o situație similară, iar motivul acestui tratament îl constituie o caracteristică concretă a acestora, care se încadrează în categoria „*criteriului protejat*”.

16. Pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele **condiții:**

- existența unui tratament diferențiat manifestat prin: orice deosebire, excludere, restricție sau preferință;
- existența unui criteriu de discriminare;
- existența unui raport de cauzalitate între criteriul de discriminare și tratamentul diferențiat;
- tratamentul diferențiat trebuie să aibă ca scop sau efect restrângerea, înlăturarea, folosinței sau exercitării în condiții de egalitate a drepturilor omului și a libertăților fundamentale sau a unui drept recunoscut de lege;
- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile.

Aplicarea principiilor la spetă

17. Articolul 7 „*Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categorii sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale a acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii:*

- a) încheierea, suspendarea, modificarea sau încetarea raportului de muncă;*
- b) stabilirea și modificarea atribuțiilor de serviciu, locului de muncă sau a salariului;*
- c) acordarea altor drepturi sociale decât cele reprezentând salariul;*
- d) formarea, perfecționarea, reconversia și promovarea profesională;*
- e) aplicarea măsurilor disciplinare;*
- f) dreptul de aderare la sindicat și accesul la facilitățile acordate de acesta;*
- g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare”.**

18. În fapt, Colegiul Director reține nemulțumirea petentului cu privire la atitudinea reclamatului, șeful compartimentului.

19. În drept, Colegiul C.N.C.D. se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că potrivit jurisprudenței sale, **discriminarea presupune tratamentul diferit, aplicat în situații similar ori identice, fără o justificare obiectivă și rezonabilă, în baza unui criteriu interzis și care poate stabili o legătură de cauzalitate.**

20. Sub aspectul incidenței preverilor 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. Ori, 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).**

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 acestei 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.

21. Colegiul reține că obiectul petiției se plasează în domeniul relațiilor de muncă, în speță a respectării dreptului la muncă, garantat fără nicio formă de discriminare. Astfel, **Declarația Universală a Drepturilor Omului în articolul 23** prevede că: ”Orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a muncii, la condiții echitabile și satisfăcătoare de muncă...”.

22. Raportat la petiție și documentele anexate, Colegiul director reține că **nu se întrunesc elementele unei discriminări, din lipsa unei legături de cauzalitate între faptă și criteriul invocat.**

Decizia Colegiului Director are în vedere următoarele aspecte: în perioada 2015-2020, petentul a fost ales și numit în funcția publică de viceprimar al comunei Coteana. La momentul reîncadrării pe funcția deținută anterior, respectiv agent poștal la Oficiul Poștal Coțeana, acesta susține că a fost sunat de șeful său direct care l-a amenințat că va aduce o altă persoană în locul său, dacă nu își exercită atribuțiile în conformitate cu fișa postului.

Petentul susține că acest comportament are la bază apartenența politică, însă nu depune nicio dovadă în acest sens.

Potrivit art. 20 alin.6 teza finală din O.G. nr. 137/2000 republicată *“Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice”*.

În speță, Colegiul observă că nici la data sesizării, nici ulterior până la primul termen de citare, nu s-au indicat martori, declarații sau alte probe, astfel încât să putem reține o legătură de cauzalitate între criteriul politic și faptele invocate.

Simpla susținere a faptului că reclamatul a avut un comportament discriminatoriu asupra petențului, nejustificat, doar pentru că acesta din urmă a ocupat în trecut funcția de viceprimar, nu îndeplinește condițiile cerute de lege pentru a prezuma existența unei fapte de discriminare.

Mai mult, Colegiul director reține faptul că reclamatul nu este afiliat politic niciunui partid și nu cunoaște formațiunea politică din care ar face parte petentul.

De asemenea, Colegiul director ia act de faptul că activitatea petentului constă în realizarea de venituri la bugetul instituției, iar afirmația considerată discriminatorie, potrivit căreia *reclamatul “îl va înlocui cu o altă persoană mai eficientă”*, nu are nicio legătură cu apartenența politică a petentului, ci cu rezultatul muncii sale, respectiv realizarea planului în procent de 42% pe luna decembrie 2020, iar pe luna ianuarie 2021 procentul a fost și mai mic.

23. Raportat la cele de mai sus, Colegiul director nu poate reține din ansamblul situației de fapt și a înscrisurilor aflate la dosar o legătură de cauzalitate între criteriul invocat de petent și faptă, care să poată conduce la constatarea unei fapte ce intră sub incidența prevederilor art. 2 alin. 1 din O.G. nr.137/2000, republicată.

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. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definită în art. 2 alin.1 din O.G. nr. 137/2000 republicată, lipsă legătură de cauzalitate între faptă și criteriul invocat;
2. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte.

V. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul.

VI. Calea de atac și termenul în care se poate exercita

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ, în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

Membrii Colegiului director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

DIACONU ADRIAN – Membru

GRAMA HORIA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

JURA CRISTIAN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MOȚA MARIA – Membru

OLTEANUCĂTĂLINA – Membru

Data redactării 04.05.2022

Hotărâre redactată și motivată de: HG și APG

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 faptelor de discriminare, republicată și Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.