



# CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

## AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

### Hotărârea nr. 259 din 13.04.2022

**Dosar nr:** 41/2021

**Sesizare nr:** 533/25.01.2021

**Petent:**

**Reclamați:** Inspectoratul de Poliție al Județului Timiș

**Obiect:** acte de hărțuire la locul de muncă manifestate prin afirmații care îi îngrădesc demnitatea petentului: *"O singură data dacă vă mai văd în mașină pe amândoi în același timp, o să primești "satisfăcător". 3 ani de zile uiți de majorarea salarială pentru specialist de clasă, întrucât ai nevoie de "bine" sau "foarte bine" 3 ani la rând. Plus că, agent te scot la pensie...."*

#### I. Numele, domiciliul și sediul părților

**Numele și sediul/domiciliul procedural ales al petentului:**

1. prin avocat Kovacs Florin – sediul în Timișoara, bd Take Ionescu, nr. 25, ap. 4

**Numele și sediul/domiciliul procedural ales al reclamatelor:**

2. cu adresa de corespondență

3. Inspectoratul de Poliție al Județului Timiș cu sediul în Timișoara, jud. Timiș

#### II. Citarea părților

4. **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;**

5. Procedură îndeplinită prin adresele nr. 533/01.02.2021 și nr. 731/01.02.2021. Petentului i s-a solicitat să precizeze criteriul de discriminare.

#### III. Susținerea părților

**Susținerea petentului**

6. Petentul susține că actele de hărțuire la care este supus, în mod continuu, au debutat la scurt timp după ce a fost transferat de la IPJ Tulcea, la IPJ Timișoara.

Astfel, petentul arată că șeful secției a folosit un limbaj inadecvat la adresa sa pe grupul de WhatsApp al Secției, făcându-i reproșuri într-un limbaj trivial, amenințându-l cu bătaia jignindu-l și, mai mult, invitând și alți colegi să o facă: *"O singură data dacă vă mai văd în mașină pe amândoi în același timp, o să primești "satisfăcător". 3 ani de zile uiți de majorarea salarială pentru specialist de clasă, întrucât ai nevoie de "bine" sau "foarte bine" 3 ani la rând. Plus că, agent te scot la pensie. Și ca să nu existe discuții că*

*am ultragiat un polițist, îti iei într-o zi treningul pe tine, mergem la IPJ la sala de sport, și așa slab, bătrân și cu toate problemele de sănătate pe care le am, facem un meci demonstrativ **și-ți promit că dacă nu-ți revii și mai furi curent cât lucrezi la S4, te bat de vorbești singur pe stradă. Ora 07:26”**.*

*“Ioja pornește dracului rampele luminoase că te încing cu bătaia la 14:00 când ajungi la secție. Chiar ești bătut în cap?? Ora 07:57”.*

7. Petentul susține că, odată cu apariția pe pagina de internet a sindicatului Europol a actelor de hărțuire și mobbing la adresa sa, fiind preluate de mass media tv și presa locală, represaliile s-au intensificat, fiind amenințat cu sancțiuni.

Potentul mai susține că, inițial, șeful secției și-a anunțat demisia ca urmare a criticilor apărute în spațiul public însă, ulterior, ca urmare a solidarizării celorlalți polițiști cu acesta, a revenit asupra demisiei și a continuat să-l hărțuiască prin interviuri publicate în Renașterea Bănățeană. Prin articolele publicate în presa locală, petentul arată că este prezentat ca persoană cu handicap mental și care nu se integrează în profesie, că are probleme de comportament și că inclusiv colegii refuză să mai intre cu acesta în patrule, că s-a prezentat cu nume fals la angajare.

8. Petentul revine cu completări și arată că reclamatul a publicat capturi pe grupul de WhatsApp reprezentând plângerea sa la CNCD, solicitând tuturor subalternilor să întocmească un raport / o declarație prin care aceștia să își spună punctul de vedere cu privire la existența/inexistența hărțuirii sale la locul de muncă.

9. Petentul apreciază că actele de hărțuire au legătură cu faptul că este mai timid, mai introvertit și la început de carieră, iar șeful secției s-a obișnuit să îl hărțuiască atât în întâlnirile cu membrii secției de poliție cât și pe grupul de WhastApp.

### **Sușinerile reclamatului**

10. Reclamatul, comisar șef al Secției 4 Poliție din Timișoara, susține că petentul a fost transferat de la IPJ Tulcea începând cu data de 16.09.2019. Petentul a fost repartizat ca agent de siguranță publică la Compartimentul de Siguranță Publică din cadrul Biroului de Ordine Publică al secției. Încă de la repartizare, petentul s-a prezentat la ofițerul coordonator al compartimentului, comisar de poliție cu prenumele dna comisar trecându-l de mână în foaia de prezență deja întocmită pentru perioada 16-22.09.2021 cu numele. Ulterior, în momentul în care s-au efectuat verificări, s-a constatat că se numeste, de fapt,. Acesta, fiind întrebat de către dna comisar de ce s-a prezentat cu acest prenume, a precizat că așa se prezintă și prietenilor pentru că așa și-ar fi dorit să îl cheme. De altfel, și pe pagina personală de Facebook a acestuia are numele de utilizator „”, iar pe WhatsApp are trecut i.

11. Reclamatul arată că, potrivit fișei postului, agentul de poliție se subordonează nemijlocit șefului Biroului de Ordine Publică, dl. comisar de poliție U. V. și se subordonează direct șefului secției, Biroul de Ordine Publică fiind doar o structură din cadrul Secției.

Reclamatul susține că, începând cu 16.09.2019 și până în prezent, a avut foarte puține contacte directe cu petentul, de activitatea acestuia raspunzând dl. comisar de poliție U. V.

12. Sub aspect profesional, reclamatul arată că, după ce a dobândit calitatea de polițist rutier, petentul l-a întrebat pe dl. comisar U. V. dacă poate să aplice sancțiuni contravenționale membrilor familiei sau dacă se afla în conflict de interese, șeful de

birou raspunzându-i că sancțiunile pot fi aplicate oricărui cetățean care încalcă legile în vigoare. Petentul le-a aplicat sancțiuni contravenționale la regimul rutier atât fratelui său cât și cumnatei sale și, astfel, pe numele acestuia s-au înregistrat mai multe reclamații în cursul anului 2020, deschise la Biroul Control Intern din cadrul IPJ Timis.

Reclamatul susține că din cauza numărului mare de cazuri Covid 19 înregistrate la nivelul Județului Timiș, s-a dispus carantinarea mai multor localități, printre care și Dumbrăvița. Au fost instituite filtre rutiere, activitatea acestora fiind verificată de către ofițerii de comandă din cadrul Poliției Municipiului Timisoara.

În acest sens, reclamatul arată că, în data de 11.01.2021, trecând de trei ori pe la filtrul unde desfășura misiunea petentul, l-a observat executând serviciul neregular, motiv pentru care, în data de 12.01.2021 la ora 07,26, a postat un mesaj pe grupul de WhatsApp al secției, prin care îi atrăgea atenția că nu a executat serviciul regulat, însă sub nicio formă nu l-a hărțuit, chiar a încercat să aibă o abordare apropiată, amiabilă numindu-se și pe sine însuși „slab, bătrân și cu probleme de sănătate”.

Reclamatul susține că, după ce a scris acest mesaj pe grupul secției trecând iar pe la filtrul unde petentul executa serviciul, l-a găsit din nou în neregulă. Fiind întineric afară, mașina nu avea rampele luminoase pornite, conform dispoziției, iar agentul de poliție în loc să verifice mașinile care intrau/ieșeau în/din localitatea carantinată, se afla în autospecială de serviciu, executând din nou serviciul neregular. La ora 07,57 i-a atras atenția din nou pe grupul de Whatsapp al secției, folosind și unele metafore, pentru a-l determina să adopte un comportament conform misiunii de executat.

Reclamatul menționează faptul că grupul de Whatsapp al Secției 4 Poliție nu este un canal oficial de comunicare, prezența polițiștilor din cadrul structurii fiind facultativă. Pe acest grup se postau atât aspecte legate de serviciu cât și link-uri din presă, postări cu tenta umoristică de pe Facebook, discuții libere între colegi pe diverse teme (de la sport până la aspecte ce țin de viața socială, probleme medicale, Covid, etc).

**13.** O altă situație considerată de către petent ca fiind hărțuire a avut loc în data de 13.01.2021 când, pe locul în care reclamatul obișnuia să parcheze mașina, a găsit parcat un alt autoturism. Neștiind cui îi aparține mașina, reclamatul i-a ridicat ștergătoarele, a făcut o poză, pe care a postat-o pe grupul secției și a întrebat cui aparține autoturismul. Petentul a răspuns că mașina îi aparține și a încercat să-l provoace pe grupul de Whatsapp al Secției 4. Reclamatul susține că i-a răspuns în glumă, nu l-a jignit și nu l-a hărțuit, și, deși nu are un loc special de parcare rezervat ca șef al structurii, pe acel loc a parcat mașina timp de 4 ani și consideră că în orice instituție se respectă, în mod tacit, locul de parcare al directorului sau șefului instituției respective. În acest sens, reclamatul mai arată că petentul face toate aceste lucruri pentru a-l provoca, atât pe el cât și pe colegi, sperând ca aceștia să-i răspundă urât, fiind pregătit în orice moment să-l înregistreze.

**14.** Reclamatul mai arată că, în data de 15.01.2021, pe pagina oficială de Facebook a sindicatului Europol, au apărut print screen-uri din mesajele postate pe grupul secției. În urma acelor frânturi de mesaje, scoase din context, atât el cât și membrii familiei sale au fost supuși unui linsaj mediatic fără precedent, atât pe pagina de Facebook a sindicatului Europol cât și în emisiuni televizate pe canalul Antena 3.

**15.** În data de 16.01.2021, văzând că nimeni din conducerea inspectoratului nu a ieșit cu un punct de vedere oficial în presă, reclamatul susține că a acordat două interviuri pentru cotidienele Renașterea Banățeană și Adevărul, considerând că este normal să

își apare imaginea, după 4 ani de Academie de Poliție și 18 ani de serviciu efectiv, în care a avut rezultate deosebite.

Reclamatul mai arată că, în aceeași zi, un număr de 43 de polițiști din cadrul Secției 4 Poliție au redactat o scrisoare deschisă adresată Ministerului Afacerilor Interne, Inspectoratului General al Poliției Române, Sindicatelor din cadrul poliției și structurilor de presă, manifestându-și susținerea față de reclamat, având în vedere linșajul mediatic la care a fost supus pe nedrept.

**16.** Referitor la plângerea înaintată CNCD, în care este acuzat de hărțuire la locul de muncă, instigarea colegilor la hărțuire, reclamatul menționează că toate acestea nu sunt adevărate, exceptând acea exprimare, într-un limbaj informal, avută pe grupul de Whatapp la adresa petentului. Pe toată durata cât a lucrat în cadrul secției, reclamatul arată că au avut o relație decentă cu petentul și chiar l-a ajutat de multe ori, dovadă fiind nota de fundamentare cu nr. 513486 din data de 20.11.2020, prin care propunea promovarea în funcție a acestuia de pe funcția de agent IV pe funcția de agent II, tocmai cu scopul de a-l ajuta financiar. Mai menționează reclamatul că această propunere de promovare este strict atributul șefului de secție, nimeni nu putea să-i impună să facă acest lucru, fiind încă o dovadă că petentul nu a avut parte de un tratament discriminatoriu.

**17.** În ceea ce privește faptul că petentul se recomandă ca fiind un tânăr la început de carieră, timid, introvertit și emotiv, reclamatul depune la dosar print-uri de pe aplicația Google Maps, unde, dacă se introduce în motorul de cautare „Sectia 4 Poliție Timișoara, la recenzii apare comentariul unei persoane, cel mai probabil de sex feminin, care, acum 4 luni, a fost oprită în trafic de „-” (fiind singurul politist din cadrul secției cu acest prenume) iar polițistul s-a oferit să o ierte de amenda cu condiția ca aceasta să îi dea numărul de telefon. Persoana precizează în comentariu că i-a dat un număr de telefon greșit pentru a scăpa de amenda dar *el „nu s-a prins, săracul”*.

De asemenea, reclamatul susține că petentul este cercetat disciplinar, procedură declanșată de Serviciul Rutier care este o structură independent de Secția 4, pentru abateri privind modul de constatare și sancționare în domeniul legislației rutiere. De asemenea, petentul este cercetat pentru abuz (se anexează adresa prin care compartimentul juridic al inspectoratului solicită punctul de vedere al Secției 4 poliție).

**18.** Reclamatul anexează la dosar un număr de peste 28 de rapoarte ale colegilor din cadrul secției 4 Poliție, prin care declară că petentul nu a fost hărțuit, print-uri de pe pagina oficială a sindicatului Europol în care mesajele denigratoare sunt la adresa sa.

### **Sușinerile Inspectorului de Poliție Județean Timiș**

**19.** Reclamatul susține că, din întregul asamblu probator rezultat din verificările efectuate în speță, nu rezultă nicio discriminare, în sensul OG nr. 137/2000.

Mai mult, situația care a generat apariția în spațiul public a mesajului postat pe pagina de Facebook a Sindicatului Europol cu privire la comportamentul și limbajul nepotrivit al șefului secției 4 poliție, a dus la înregistrarea urgentă (sesizare din oficiu) a lucrării nr. 111455/18.01.2021, lucrare repartizată Biroului Control Intern, pentru verificarea aspectelor sesizate. Reclamatul susține că demararea de îndată a verificărilor prin structura de control a unității reprezintă un argument pentru a înlăturat vreo implicare a IPJ Timiș în orice formă de discriminare sau hărțuire în prezenta speță, nefiind întrunite niuna dintre formele de discriminare reglementate de actul normativ mai sus enunțat.

**20.** De asemenea, pentru verificarea aspectelor semnalate în mass media, în perioada 19.01-22.01.2021, la sediul IPJ Timiș, s-a deplasat o echipă de control din cadrul MAI, care a preluat verificările declanșate, urmând să transmită către Consiliul un raport final al anchetei efectuate.

#### **IV. Motivele de fapt și de drept**

#### **Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența**

**Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele**

##### **21. Constituția României:**

**Art. 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. (...)”*

##### **22. O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**

**Art. 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.” (5) :“ 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”.*

##### **23. Secțiunea I Egalitatea în activitatea economică și în materie de angajare și profesie**

**Art. 7** „Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etnii, 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”.

**Art. 15** “Constituie contravenție, conform prezentei ordonanțe, dacă fapta nu intră sub incidența legii penale, orice comportament manifestat în public, având caracter de propagandă naționalist-șovină, de instigare la ură rasială sau națională, ori acel comportament care are ca scop sau vizează atingerea demnității ori crearea unei atmosfere de intimidare, ostile, degradante, umilitoare sau ofensatoare, îndreptat împotriva unei persoane, unui grup de persoane sau unei comunități și legat de apartenența acestora la o anumită rasă, naționalitate, etnie, religie, categorie socială sau la o categorie defavorizată ori de convingerile, sexul sau orientarea sexuală a acestuia.”

#### **24. 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 criteriile 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**

**25.** 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*”.

**26.** 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*”.

**27.** 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**

**28. Articolul 2 alin. (5)** :“ *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*”.

**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”.**

**29. În fapt,** Colegiul Director reține mesajul reclamatului postat pe grupul de WhatsApp prin care îi reproșează petentului faptul că nu execută serviciul corespunzător : ”*O singură data dacă vă mai văd în mașină pe amândoi în același timp, o să primești “satisfăcător”. 3 ani de zile uiți de majorarea salarială pentru specialist de clasă, întrucât ai nevoie de “bine” sau “foarte bine” 3 ani la rând. Plus că, agent te scot la pensie.... Și ca să nu existe discuții că am ultragiât un polițist, îți iei într-o zi treningul pe tine, mergem la IPJ la sala de sport, și așa slab, bătrân și cu toate problemele de sănătate*

*pe care le am, facem un meci demonstrativ și-ți **promit că dacă nu-ți revii și mai furiv curent cât lucrezi la S4, te bat de vorbești singur pe stradă. Ora 07:26***”.

*“loja pornește dracului rampele luminoase că te încing cu bătaia la 14:00 când ajungi la secție. Chiar ești bătut în cap?? Ora 07:57”.*

**30. 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 jurisprudentei 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.**

**31.** 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.

**32.** 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...”.



**33.** 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.

Soluția adoptată de Colegiu are în vedere următoarele aspecte: Petentul susține că actele de hărțuire la care este supus, în mod continuu, au debutat la scurt timp după ce a fost transferat de la IPJ Tulcea, la IPJ Timișoara. În acest sens, invocă o serie de fapte ca fiind săvârșite de către reclamat cu vădită intenție de a-l discrimina, pe motiv că este nou venit în Secție, timid, introvertit.

**34.** În ceea ce privește limbajul pe care reclamatul l-a folosit la adresa petentului pe grupul de Whatsapp, respectiv "**dacă nu-ti revii și mai furi curent cât lucrezi la S4, te bat de vorbești singur pe stradă. Ora 07:26**", Colegiul director constată că, deși este un limbaj mai dur în conținut, nu se poate reține că reprezintă o faptă săvârșită cu intenția de a-l pune pe petent într-o situație ostilă și degradantă doar pentru că este nou angajat și mai timid din fire.

Așa cum arătam mai sus, Colegiul director este investit să constate dacă limbajul folosit de reclamat, comandant de poliție, reprezintă o hărțuire la adresa petentului, subaltern, **pe baza criteriilor invocate de către acesta din urmă (nou venit în cadrul secției, timid, introvertit)**. Observăm faptul că mesajul transmis de reclamat pe grupul de WhatsApp vine la o perioadă destul de îndelungată (**luna ianuarie 2021**) de la momentul transferului petentului (**16.09.2019**). Este mai mult decât evident faptul că, la un interval de peste un an de zile, niciun angajat nu se mai poate numi ori considera "nou venit". Mai mult, Colegiul director constată că în acest interval de timp, reclamatul a propus avansarea petentului în grad.

Colegiul director constată că petentul nu a fost "*muștrat verbal*" de către reclamat din motive ce țin de personalitatea sa, ci pentru că nu a executat serviciul corespunzător. În acest sens, reținem că petentul a fost surprins de 2 ori de către comandantul Secției ca îndeplinind serviciul neregulamentar. De asemenea, Colegiul director ia act de faptul că petentul este cercetat disciplinar, procedura fiind declanșată de Serviciul Rutier care este o structură independentă de Secția 4, pentru abateri privind modul de constatare și sancționare în domeniul legislației rutiere. Totodată, petentul este cercetat pentru abuz (se anexează adresa prin care compartimentul juridic al inspectoratului solicită punctul de vedere al Secției 4 poliție).

**35.** Un alt aspect invocat de petent, și pe care îl consideră tot o formă de hărțuire, vizează declarațiile reclamatului în mass media, și arată petentul că: "**odată cu apariția pe pagina de internet a sindicatului Europol a actelor de hărțuire și mobbing la adresa mea, fiind preluate de mass media tv și presa locală, represaliile s-au intensificat, fiind amenințat cu sancțiuni.**"

În acest sens, Colegiul director ia act de faptul că petentul, în prima zi de muncă, s-a prezentat ofițerului de serviciu cu prenumele de. La momentul în care s-au efectuat verificări, s-a constatat că acesta se numește, de fapt, Iojă. Fiind întrebat de ce s-a prezentat cu un alt prenume, petentul a precizat că așa se prezintă și prietenilor pentru că așa și-ar fi dorit să îl cheme. De altfel și pe pagina personală de Facebook a acestuia apare numele de utilizator „I”, iar pe WhatsApp are trecut (vezi anexa la dosar).

Cu privire la "*campania de denigrare*" susținută de reclamat la adresa petentului, Colegiul director reține că această campanie a fost purtată de ambele părți. Reclamatul a oferit declarații presei cu privire la comportamentul petentului, iar acesta din urmă,

prin intermediul Sindicatului, a oferit posibilitatea tuturor participanților la rețele de socializare să comenteze, creându-se un linșaj mediatic la adresa reclamatului dar și la adresa familiei sale.

Amintim doar câteva dintre mesajele care se pot reproduce în acest context: *“cineva i-a f...nevasta, cineva poate i-a luat și fiica la o tură.. Băi sulică, ai fost molestată sexual până la 18 ani și acum te descarci pe subaltern? Tu nu știi că afară se mai face și întuneric? A uitat că are și el dinți și poate lua un par în gură de la subaltern...”*

**36.** 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.

Însă având în vedere profesia reclamatului, Colegiul director recomandă acestuia să abordeze un limbaj adecvat în relația cu subalternii și cu ceilalți colegi de serviciu.

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**

**OLTEANU CĂTĂLINA – Membru**

**Data redactării 18.05.2022**

**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.

