



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 603 din 12.10.2022

Dosar nr.: 358/2021

Petiția nr.: 3567/13/05.2021

Petentă:

Reclamați: Oficiul Județean de Poștă Gorj și

Obiect: posibilă faptă de discriminare, hărțuire din partea angajatorului

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

1. Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentei:

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate:

-

II. Procedura de citare

3. 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, prin intermediul adreselor nr. 3567/26.05.2021 și nr. 3971/26.05.2021, a citat părțile.

4. Procedura legal îndeplinită.

III. Susținerile părților

Susținerile petentei

5. Petenta se adresează Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării pentru a reclama faptul că este discriminată și hărțuită continuu de către directorul oficiului Județean de Poștă la care aceasta își desfășoară activitatea profesională.

6. Astfel, petenta susține că reclamata i se adresează pe un ton jignitor, că nu o poate angaja și nu îi aprobă concediile de odihnă, fiind singura angajată care se confruntă cu acest tratament. Mai mult, aceasta susține că i se atribuie lucrări care nu sunt prevăzute în fișa de post și că este terorizată aproape zilnic cu amenințări.

7. Totodată, aceasta precizează că pe perioada concediului de creștere a copilului, sub conducerea reclamatei, a fost concediată abuziv și, în urma contestației acestei măsuri, instanța de judecată i-a dat câștig de cauză petentei, fiind repusă în funcție.

8. Petenta relatează că, în luna martie 2021, Oficiul Poștal Târgu-Jiu care se află în incinta Oficiului Poștal Județean Gorj s-a confruntat cu 3 cazuri de infectare cu virusul covid și, pe durata în care s-a făcut nebulizarea, directorul reclamat a dispus ca angajații să rămână în incintă. Din această cauză, petenta susține că starea sa de sănătate a avut de suferit. Ulterior, ca măsură de răzbunare, reclamata ar fi trimis-o pe petentă într-o misiune de control la acest oficiu poștal în care erau confirmate cazurile covid.



9. Un alt episod pe care petenta îl reclamă ca fiind discriminatoriu este legat de o ședință de lucru. În cadrul acestei ședințe, reclamata ar fi afișat față de aceasta un comportament dictatorial și neconform cu funcția deținută, în prezența colegilor petentei.

Sușținerile reclamatei:

10. Prin notele scrise înregistrate cu nr. 8517/03.11.2021, reclamata neagă acuzațiile, susținând că asupra petentei nu au fost săvârșite fapte de discriminare.

11. Mai mult, reclamata precizează că aceleași sesizări din partea petentei au fost aduse la cunoștința conducerii C. N .Poșta Română și, prin decizia Directorului General, s-au efectuat verificări la locul de muncă, cele reclamate nefiind conforme cu realitatea.

Raportul echipei de investigații a C.N.C.D.

12. În urma controlului efectuat la fața locului, echipa de investigație a C.N.C.D. a constatat că cele sesizate de petentă nu se confirmă.

13. Astfel, se constată faptul că petenta nu a identificat un criteriu de discriminare, conform prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

14. Concedierea petentei din anul 2017 nu a fost efectuată de reclamată sau de Oficiul Județean de Poștă Gorj, ci s-a dispus de către Sucursala Regională Craiova a Companiei Naționale Poșta Română.

15. Nu s-au putut confirma aspectele sesizate cu privire la existența unor jigniri, amenințări sau țipete din partea reclamatei la adresa petentei.

16. În data de 07.07.2020, au existat 4 angajați, printre care și petenta, care au fost surprinși că au întârziat și căroră li s-au făcut mențiuni în condica de prezență. Niciunul dintre aceștia nu a fost sancționat în vreun fel, ca urmare a întârzierii constatate în condica de prezență.

17. Petenta a sesizat Compania Națională Poșta Română în vederea cercetării comportamentului directorului O.J.P. Gorj. Reprezentanți ai Companiei au efectuat un control la O.J.P. Gorj constatând că aspectele sesizate sunt nefondate. În urma controlului efectuat, petenta a fost sancționată disciplinar de Sucursala Regională Craiova a C.N.P.R. cu reducerea salariului de bază cu 10%, pe o perioadă de 3 luni, pentru că a înaintat o sesizare nefondată, conform art. 136.3 din CCM 2020-2022.

18. A existat o singură cerere de concediu de odihnă a petentei neaprobată de reclamată, motivată de faptul că nu era personal suficient. Nu au fost identificate cereri de învoire ale petentei neaprobate de directorul O.J.P. Gorj.

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil:

Constituția României:

Art. 16: (1) *Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.* (2) *Nimeni nu este mai presus de lege.*

Articolul 41: (1) *Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupației, precum și a locului de muncă este liberă.*

O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare republicată

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.*

Art. 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.*

19. **Pe fond**, în strânsă legătură cu obiectul petiției și incidența acestuia la prevederile O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin. 1 din O.G. 137/2000.

20. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1, deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1 și trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile, dar care sunt tratate în mod diferit pe baza apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior.

21. Prin urmare, Colegiul Director reține că, pentru ca o faptă să fie calificată drept faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții:

- Existența unui tratament diferențiat aplicat în situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile.
- Existența unui criteriu de discriminare conform art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000.
- Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege.

22. Sub aspectul incidenței prevederilor art. 2 din O.G. nr. 137/2000, relativ la definiția discriminării, Colegiul precizează că în situația persoanelor tratate diferit, tratamentul în speță trebuie să fie corelat cu apartenența lor la unul dintre criteriile prevăzute în textul de lege, respectiv art. 2 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000. Un aspect definitoriu al discriminării



îl constituie faptul că diferența de tratament este bazată pe o caracteristică, respectiv un criteriu interzis.

23. 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 în baza apartenenței acesteia la un grup (de exemplu, origine rasială sau etnică, religie etc.) sau al unei caracteristici individuale (dizabilitate, gen, vârstă, boală cronică etc.). Din acest punct de vedere, discriminarea directă presupune o legătură de cauzalitate identificabilă între actul sau faptul diferențierii și apartenența la una dintre caracteristicile sau la unul dintre criteriile cuprinse în norma juridică și individualizate în cazul persoanei care este supusă discriminării. Această legătură de cauzalitate reiese din definiția cuprinsă în art. 2 al 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 petentă constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

24. În speța de față, Colegiul director reține că petenta susține că este discriminată de reclamată printr-un comportament care i-a lezat demnitatea personală, nu i-a aprobat concediul de odihnă, nu a pontat-o, hărțuind-o la locul de muncă.

25. Colegiul director, analizând toate documentele depuse la dosar și pe baza raportului de investigație la fața locului, reține că faptele reclamate de petentă nu au fost confirmate. Totodată, Colegiul director reține că petenta nu a indicat niciun criteriu de discriminare în baza căruia s-ar fi săvârșit presupusele fapte de discriminare

26. Colegiul director apreciază că plângerea nu este de natură a evidenția niciun element de fapt care ar permite, sub aspectul scopului sau efectului creat, reținerea unui comportament factual de restricție, preferință, excludere sau deosebire aplicat petentei și care a avut drept consecință juridică afectarea unui drept prevăzut de lege în beneficiul său.

27. Astfel, în lipsa unui criteriu de discriminare, Colegiul director constată că obiectul petiției nu intră sub incidența prevederilor O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, faptele sesizate fiind de competența instanțelor de judecată, reprezentând, mai degrabă, un litigiu de muncă.

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. Faptele sesizate nu se confirmă. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare. Lipsă criteriu.
2. O copie se va transmite 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 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

BABUȘ Radu – Membru

DIACONU Adrian Nicolae - Membru

GRAMA Horia – Membru

OLTEANU Cătălina – Membru

POPA Claudia Sorina

Data redactării: 17.10.2022

H.G./A.B.

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