



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA nr. 177
din 15.05.2024

Dosar nr: 423/2022

Petiția nr: 4558/25.06.2022

Petent:

Reclamat: Societatea Ovitec SRL (Reclamat 1),(Reclamat 2), (Reclamat 3)

Obiect: petentul reclamă hărțuire la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul, reședința sau sediul petentului

1. cu domiciliul

2. Numele, domiciliul, reședința sau sediul părților reclamate

3. Societatea Ovitec SRL cu sediul în Suceava, Calea Unirii nr. 32, Jud. Suceava

4.cu adresa de comunicare a actelor de procedură la societatea Ovitec SRL cu sediul în Suceava, Calea Unirii nr. 32, Jud. Suceava

5. cu adresa de comunicare a actelor de procedură la societatea Ovitec SRL cu sediul în Suceava, Calea Unirii nr. 32, Jud. Suceava

II. Procedura de citare a părților

6. În temeiul art. 20, alin. 4 din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a îndeplinit procedura de citare a părților.

7. Prin adresa nr. 4558/21.07.2022 a fost citat petentul iar prin adresele nr. 5070/21.07.2022 au fost citate părțile reclamate, părțile fiind invitate la ședința de audieri din data de 10.08.2022 (filele 9-12 la dosar). Petentul a fost prezent la audieri, reclamatul nu s-a prezentat.

8. Partea reclamată 2 a transmis la dosar un punct de vedere, însoțit de înscrisuri (filele 8-26 la dosar). Acestea au fost comunicate petentului în ședința de audieri.

9. Partea reclamată 3 a transmis la dosar un punct de vedere, însoțit de înscrisuri (filele 27-31 la dosar).

10. Punctele de vedere au fost comunicate petentului prin adresa nr. 7324/14.10.2022, solicitându-se acestuia transmiterea de note/concluzii scrise (fila 32 la dosar).

11. S-au comunicat părților reclamate punctul de vedere al petentului depus la dosar, prin adresa nr. 7324/14.10.2022 (filele 33-35 la dosar).

12. Petentul a comunicat la dosar, în termenul acordat, concluzii scrise însoțite de un set de înscrisuri (filele 37-43 la dosar).

13. Procedură legal îndeplinită.



III. Susținerea părților

Susținerea petentului

14. Petentul a lucrat la societatea angajatoare în perioada 07.03.2022 – 22.06.2022, motivul pentru care și-a depus demisia fiind nerespectarea contractului individual de muncă de către angajator.

15. Se arată că, în data de 15.06.2022, petentul a anunțat conducerea cu privire la faptul că în ziua următoare va merge să doneze sânge pentru tatăl unui prieten, fapt pentru care i s-a cerut să își ia o zi din concediul de odihnă deși petentul știa că beneficiază de o zi liberă. Petentul nu a mers cu cererea pentru aprobarea zile de concediu iar în aceeași zi, în jurul orei 22,00, colegul lui i-a trimis mesaj ca a doua zi să se prezinte la serviciu de dimineață, deși fusese anunțat că petentul va merge să doneze sânge. Petentul a fost amenințat de colegul lui că va fi sancționat disciplinar și i se va desface contractul de muncă dacă nu vine la serviciu și alege să meargă să doneze sânge. În data de 16.06.2022 petentul a mers să doneze sânge și a adus adeverință doveditoare în acest sens.

16. În data de 21.06.2022, petentul a fost chemat de administratorul societății, care i-a spus să plece acasă deoarece le povestește celorlalți angajați aventurile lui și atinge cu mâinile sale picioarele celorlalți colegi, acuzându-l că este nebun. În aceeași zi petentul a depus o plângere la poliție pe motiv că programul de lucru este mai mare de 8 ore și nu corespunde cu cel din contractul de muncă, menționând că în această perioadă nu a semnat niciun stat de plată, că a avut un accident la locul de muncă și că este hărțuit la locul de muncă de către angajator.

17. În concluzie, petentul solicită admiterea petiției astfel cum a fost formulată, apreciind că este discriminat deoarece angajatorul nu își respectă angajații.

18. În susținerea celor menționate în petiție, petentul a depus la dosar înregistrări și o înregistrare audio (filele 2-8 la dosar).

19. În concluziile scrise, petentul reiterează cele expuse anterior în petiție și arată următoarele:

20. În ceea ce privește declarațiile Reclamatului 2, petentul apreciază că acestea nu sunt adevărate și s-a încercat remedierea situației în legătură cu donarea de sânge prin solicitarea acelei adeverințe care să ateste acest lucru.

21. Regulamentul intern menționează faptul că *cererile de concediu/necesitatea unei zile libere, se recomandă a se anunța cu cel puțin două zile înainte* însă, în cazul petentului era vorba despre o situație de urgență, respectiv donarea de sânge pentru o anumită persoană.

22. Privitor la comportamentul petentului, acesta arată că nu a existat nicio plângere și niciun mesaj din partea angajaților sau a beneficiarilor cu care societatea are încheiate contracte, nefiind create probleme din partea acestuia.

23. Referitor la declarațiile colegilor de serviciu, petentul apreciază că acestea nu sunt conforme cu realitatea.

24. În ceea ce privește încetarea contractului de muncă, petentul arată că nu a solicitat nicio sumă de bani de la administratorul societății în schimbul demisiei și i-au fost plătite salariile doar la avertismentul ITM.

25. De asemenea, petentul consideră că părțile reclamate au făcut afirmații despre el fără a avea vreo dovadă în ceea ce privește îndeplinirea sarcinilor de serviciu sau părăsirea locului de muncă pentru a merge la terasă și nu există nicio probă concretă care să dovedească acuzațiile împotriva lui.

26. În concluzie, petentul consideră că i-a fost călcată onoarea în picioare și a fost umilit, fiind forțat să plece fără a i se da vreun motiv concret. Acesta a depus și la instanță o acțiune în pretenții.

27. În susținerea celor menționate în petiție, s-au depus la dosar următoarele înscrisuri: acțiune în pretenții (filele 40-43 la dosar).

Susținerile părților reclamate

Susținerile Reclamat 2

28. Reclamatul apreciază că, în legătură cu donarea de sânge, petentul s-a prezentat mai întâi cu o cerere de concediu pe motiv că are un examen sau ceva probleme personale de rezolvat iar cererea nu i s-a aprobat pentru ziua următoare ci pentru ziua acceptată conform regulamentului, care precizează că cererea de concediu se depune cu două zile înainte. Văzând că această cerere nu a fost aprobată, petentul a venit cu altă motivație, solicitând ziua liberă pe motiv că merge la donat de sânge.

28. Fiind plecat în perioada respectivă în concediu, reclamatul a lăsat o altă persoană împuternicită să se ocupe de activitatea societății iar seara, a citit pe grupul firmei faptul că petentul a fost atenționat că, în cazul în care va lipsi de la serviciu fără să prezinte ulterior adeverința de donare de sânge, va fi sancționat. Deoarece petentul a adus adeverința solicitată, acestuia i s-a acordat ziua de concediu conform prevederilor legale.

29. Se menționează faptul că în regulamentul intern al societății se specifică faptul că cererile de concediu se anunță spre analiză cu minim două zile lucrătoare înainte, pentru a nu se crea astfel dezechilibre în formarea echipelor și pentru a se respecta programările de lucrări/contracte avute cu clienții. Acest regulament a fost înșușit și semnat de petent la data angajării.

30. În continuarea expunerii, reclamatul arată că încă din primele zile de la angajare, petentul a avut un comportament nepotrivit fiind contrariat de faptul că el trebuie să primească ordine de la persoane cu 20 de ani mai tinere decât el. De asemenea, acesta a intrat în discuții contradictorii cu alți angajați și a făcut fotografii pe șantier cu zidarii în loc să își vadă de atribuțiile lui. De asemenea, atunci când era contactat la telefon în timpul programului, petentul se afla la terasă sau în baruri deoarece se auzea muzică și erau zgomote specifice pe fundal iar de multe ori acesta era preocupat în timpul programului de fumat și discuții personale la telefon. Uneori, petentul urca în biroul reclamatului benevol cu note informative privind activitatea celorlalți angajați deși nu era solicitat să spună ce angajat muncește și care nu, această acțiune făcând parte din paleta lui de acțiuni deplasate la locul de muncă.

31. Se arată că, urmare a aprecierii că acesta nu mai este locul de muncă potrivit pentru el, petentul i-a solicitat reclamatului o sumă de bani la plecare, în urma demisiei și, deoarece propunerea lui a fost refuzată, acesta a insistat abordându-l pe reclamat cu privire la suma solicitată. În urma refuzului categoric, petentul a făcut câte o plângere la ITM și la poliție pentru un ipotetic accident de muncă ce ar fi avut loc în trecut, plus alte mențiuni legate de programarea concediilor de odihnă.

32. În concluzie, reclamatul consideră că situația legată de donarea de sânge, care face obiectul prezentei petiții, nu poate fi considerată pertinentă din moment ce petentul a fost să doneze așa cum a dorit iar ziua liberă i-a fost acordată doar după ce a adus adeverința. Se solicită respingerea petiției.

33.În susținerea celor menționate în punctul de vedere, reclamatul a atașat la dosar următoarele înscrisuri: împuternicire, factură, stat de plată, condica și foaie colectivă de prezență, adeverință medicală (filele 20-26 la dosar).

Susținerile Reclamat 3

34.Reclamatul apreciază că, încă de la început, petentul ca angajat al societății, a avut probleme de comportament și adaptare, fiind sancționat cu avertisment verbal de 3 ori pentru abateri disciplinare ca: părăsirea serviciului fără motiv întemeiat și fără a avea în prealabil aprobarea șefului ierarhic, refuzul nejustificat de a îndeplini sarcinile și atribuțiile prevăzute în fișa postului, precum și neglijența repetată în rezolvarea lucrărilor.

35.În ceea ce privește cererea de concediu pentru data de 16.06.2022, se arată că petentul a anunțat-o pe contabilă societății cu o zi înainte că are nevoie de o zi liberă pentru data de 16 iunie neavând un motiv justificat, fiind trimis să facă o cerere și să vină să discute cu șeful deoarece managerul era în concediu de odihnă. Petentul a precizat ba că are un examen la ora 16,00 ba că nu poate veni din motive personale și, deoarece discuția a avut loc la ora 16, 00 iar planificarea era deja făcută pentru ziua următoare, cererea nu i-a putut fi aprobată. Petentul, văzând că nu a primit liber pentru ziua în care dorea, a invocat motivul donării de sânge pentru ziua de 16.06.2022. Necunoscând exact procedura acordării zilelor libere în momentul donării de sânge, i s-a transmis petentului să fie prezent la locul de muncă deoarece cererea lui a fost aprobată pentru data de 17.06.2022 conform regulamentului de ordine interioară, ulterior, fiindu-i transmis petentului că se aprobă cererea dar să facă dovada faptului că a fost la donat de sânge. În data de 16.06.2022, petentul s-a prezentat la sediul firmei aducând o adeverință ce nu a putut fi verificată ca fiind valabilă deși donările se fac de maxim 5 ori pe an în cazul bărbaților, nicidecum două donări în aceeași lună.

36.În ceea ce privește relațiile de muncă, reclamatul arată că, încă din primele zile ale acestuia în cadrul societății, petentul la început a povestit diverse lucruri din viața lui personală, lucruri cu tentă sexuală care nu au nicio legătură cu viața profesională. Deoarece a fost rugat să înceteze urmând a fi informat conducătorul societății dacă va mai continua, petentul a încercat în permanență să îl saboteze în desfășurarea activităților profesionale și să intervină asupra colegilor prin diferite afirmații încercând să îi întoarcă împotriva lui.

37.De asemenea, se arată că fiind pus în situația de a face echipă, reclamatul a fost nevoit să lucreze mai mult singur deoarece beneficiarii nu i-au mai permis accesul petentului în locuințele lor precizând că este impertinent sau că adresează întrebări personale. Colegii de serviciu au refuzat în a mai face echipă cu petentul, precizând că acesta i-a mângâiat pe picioare în timp ce se deplasau la diverse lucrări, petentul fiind recunoscut de aceștia ca având probleme de comportament.

38.În susținerea celor menționate în punctul de vedere, reclamatul a atașat la dosar următoarele înscrisuri: declarații ale altor angajați ai societății (filele 29-31 la dosar).

IV. Motivele de fapt și de drept

Cadrul legal aplicabil. Drept național și internațional aplicabil/ jurisprudența

Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

Constituția României

Art. 1

„(1) Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.”

OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată

Art. 2

„(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.”

Principiile de analiză

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”.

Suntem în prezența unei posibile **discriminări directe**:

- 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”*.
- 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 speță

39. În fapt, Colegiul director reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care a fost manifestată o atitudine discriminatorie asupra petentului, acesta acuzând părțile reclamate de un comportament abuziv și agresiv, precum și acțiuni verbale jignitoare asupra sa, considerându-se umilit și pus într-o situație jenantă. Colegiul director este chemat să

analizeze, potrivit obiectului petiției și a înscrisurilor depuse la dosarul cauzei, fapte ce pot aduce atingere demnității umane, prin manifestări verbale și atitudini ostile și care pot crea un cadru intimidant ori degradant asupra petentului, care se consideră discriminat și hărțuit la locul de muncă.

40. În drept, Colegiul director se raportează la actul normativ care reglementează prevenirea și combaterea 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 OG nr.137/2000, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul analizează, în strânsă legătură, în ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în primă instanță, elementele art. 2 al OG nr.137/2000, 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 către OG nr. 137/2000, republicată.

41. De asemenea, Colegiul director se raportează la Curtea Europeană a Drepturilor Omului, care, legat de articolul 14 privind interzicerea discriminării, a apreciat că diferența de tratament devine discriminare, în sensul articolului 14 din Convenție, atunci când se induc distincții între situații analoage și comparabile fără ca acestea să se bazeze pe o justificare rezonabilă și obiectivă. Instanța europeană a decis în mod constant că, pentru ca o asemenea încălcare să se producă, „trebuie stabilit că persoane plasate în situații analoage sau comparabile, în materie, beneficiază de un tratament preferențial și că această distincție nu-și găsește nicio justificare obiectivă sau rezonabilă.”

42. În același sens, Curtea Europeană de Justiție a statuat principiul egalității ca unul din principiile generale ale dreptului comunitar. În sfera dreptului comunitar, *principiul egalității exclude ca situațiile comparabile să fie tratate diferit și situațiile diferite să fie tratate similar, cu excepția cazului în care tratamentul este justificat obiectiv.*

43. Potrivit definiției discriminării, astfel cum este reglementată în OG nr. 137/2000, Colegiul director 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 din OG nr.137/2000, republicată. Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus din cauza unui criteriu prevăzut de art. 2, alin.(1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament. Or, condiția criteriului ca motiv determinant trebuie interpretată în sensul existenței ca circumstanță concretizată, materializată și care constituie cauza actului sau a faptului discriminatoriu, și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării. Astfel, natura discriminării, sub aspectul ei constitutiv, decurge tocmai din faptul că diferența de tratament este determinată de existența unui criteriu, ceea ce presupune o legătură de cauzalitate între tratamentul diferit imputat și criteriul interzis de lege, invocat în situația persoanei care se consideră discriminată.

44. 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 din cauza 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 OG nr. 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 impune a analiza dacă un criteriu interzis (origine rasială sau etnică, vârstă, dizabilitate, sex, religie, convingeri etc.) invocat de petent (reclamant) constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate (pârâtului).

45. 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 (pârâtul) 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.

46. Colegiul director mai reține că, potrivit art. 20, alin (6) din OG nr. 137/2000, republicată, persoana interesată va prezenta probe 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, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio, video sau date statistice.*

47. Având în vedere că în materia discriminării sarcina probei este împărțită în sensul că petentului îi revine sarcina să dovedească existența unor fapte care permit a se presupune existența unei discriminări, și analizând înscrisurile aflate la dosar și susținerile părților, Colegiul director reține că probele cu privire la afirmațiile și acțiunile părților reclamate nu conclud cu relatările exprimate de petent în susținerea petiției sale.

48. Manifestările reclamate de petent sunt relatate în obiectul petiției ca fiind expresii, afirmații jignitoare și acțiuni ale părților reclamate pe motiv că petentul are un comportament inadecvat la adresa colegilor de serviciu, precum și pentru faptul că a solicitat o zi liberă pentru a dona sânge. Petentul nu probează acuzele aduse părților reclamate, menționează doar o serie de momente care au generat conflicte verbale între el și conducerea societății în contextul reclamării unor inadvertențe apărute la locul de muncă.

49. Referindu-ne la afirmații care pot face obiectul unor plângeri deduse soluționării, astfel cum Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării a statuat în jurisprudența sa, este necesară constatarea existenței/ inexistenței afirmațiilor precum și examinarea întregului

complex de împrejurări în care cuvintele au fost rostite. Atunci când CNCD este sesizat cu privire la conținutul unor acte sau fapte care îmbracă forma unor afirmații exprimate prin cuvinte, obiectul dedus soluționării petiției este circumscris analizei afirmațiilor în cauză, ceea ce presupune, în prima instanță, constatarea existenței afirmațiilor și în ultimă instanță constatarea conținutului afirmațiilor, sub aspectul incidenței sau nu a prevederilor OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

50. Or, în raport de susținerile petentului, înscrisurile și proba audio depuse la dosar de părți, Colegiul director este de opinie că, în prezenta speță, nu pot fi reținute mijloace probatorii de natură a reține prezumția săvârșirii unei discriminări împotriva petentului pe considerentul că aceasta ar fi donator, nefiind probat comportamentul abuziv și agresiv la adresa sa pe acest criteriu. Trebuie subliniat faptul că în sarcina petentului cade obligația de a proba săvârșirea unor fapte de discriminare, fapte probate la nivel de certitudine. Din plângerea petentului rezultă faptul că a existat un comportament lipsit de respect al părților reclamate, fără a se putea proba la nivel de certitudine un comportament discriminatoriu la adresa acestuia.

51. În ceea ce privește declarațiile și probele depuse la dosar de părți, Colegiul director apreciază că intervențiile demarate de conducerea societății au fost ca urmare a acțiunilor petentului pe care, atât conducătorii cât și angajații societății l-au plasat în ipostaza de persoană care iscă discuții contradictorii cu șeful ierarhic superior și colegii de serviciu. Astfel, petentul a contestat în mod curent autoritatea șefului superior, nu s-a conformat solicitărilor conducerii și a deciziilor administrative adoptate, a refuzat nejustificat depunerea cererii de concediu atunci când i s-a solicitat și a manifestat un comportament nepotrivit la adresa colegilor, care au încercat să evite derapajele existente în comunicarea dintre ei.

52. Conducerea societății a apreciat că, prin refuzul lui și prin modul cum s-a adresat personalului societății, petentul a afectat buna funcționare a activității. De altfel, conducerea i-a sesizat petentului faptul că sunt probleme de adaptare din partea acestuia, îndeplinirea sarcinilor de serviciu și executarea lucrărilor fiind aspecte ce țin de atribuțiile prevăzute în fișa postului, răspundere care ne conduce spre domeniul dreptului muncii, în această arie fiind aplicabilă legislația specifică.

53. Din înscrisurile depuse la dosar rezultă faptul că părțile au oferit informații și au prezentat probe care atestă că în soluționarea conflictului dintre părți au fost implicate și alte autorități ale statului, fiecare cu domeniul său de competență, ce pot aplica măsurile legale în materie. În urma plângerii depuse de petent la ITM și poliție, prin care aceasta sesiza unele neregularități asupra conducerii și a activității societății, societatea a fost supusă unui control din partea ITM Suceava în ceea ce privește faptele sesizate. La rândul său, petentul a depus și o acțiune în pretenții solicitând obligarea pârâtei angajatoare la plata unor sume de bani reprezentând drepturi salariale restante și despăgubiri morale corespunzătoare prejudiciului material și moral pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării a obligațiilor contractului individual de muncă, dosar nr. 7056/314/2022 aflat pe rolul Judecătoriei Suceava.

54. Relatările petentului prezintă un grad de subiectivitate având în vedere că nu pot fi probate, declarațiile relatate în petiție neputând fi concludente pentru a se dovedi afirmațiile jignitoare asupra lui cu privire la un criteriu discriminatoriu. Petentul nu face dovada afirmațiilor și a remarcilor ofensatoare la adresa lui, derapajele pe care le relatează și caracterul realist al afirmațiilor neputând fi dovedite, acestea putând fi apreciate ca

subiective în lipsa unor dovezi concludente. În proba audio depusă la dosar se fac anumite referiri la discuțiile purtate între colegii de serviciu, șeful ierarhic aducând la cunoștința petentului aceste aspecte fără a face remarci în acest sens, proba nu este concludentă pentru dovedirea existenței unei fapte de discriminare asupra petentului din partea părților reclamate.

55. Așadar, Colegiul director consideră că, în prezenta speță, nu sunt prezente indicii de natură a prezuma că un criteriu interzis stipulat de art. 2, alin. (1) a constituit o faptă de discriminare săvârșită de către părțile reclamate. Aspectele sesizate nu reprezintă faptă de discriminare, nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, lipsă probe privind discriminarea pe criteriul invocat de petent.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Aspectele sesizate nu întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare conform art. 2 alin.(1) din OG nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, nu sunt probe concludente care să poată conduce la stabilirea faptei de discriminare;

2. O copie a hotărârii se va comunica părților.

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

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări:

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CERASELA CLAUDIA - Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA - Membru



MOȚA MARIA – Membru

OLTEANU CĂTĂLINA - Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN– Membru

Redactată și motivată: FL

Data redactării: 17.06.2024

Notă: Hotărârile emise de Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul legal, potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și a Legii 554/2004, a contenciosului administrativ, constituie de drept titlu executoriu.

