



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII
Autoritate de stat autonomă

Operator de date cu caracter personal nr. 11375

HOTĂRÂREA 608
Din data de 09.12.2015

Dosar nr.: 763/2014

Petiția nr.: 20513/18.12.2014

Petent: D.N.P.

Reclamat: G.B., Compania Națională Poșta Română

Obiect: discriminare la locul de muncă

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

I.1. Numele și domiciliul petenților

I.1.1. D.N.P.,

I.2. Numele și reședința reclamatelor

I.2.1. G.B., adresă de corespondență la sediul

I.2.2. Compania Națională Poșta Română, București, Bd. Dacia, nr. 140, sector 2

II. Obiectul sesizării și descrierea presupusei fapte de discriminare

2.1. Prin sesizarea făcută, petenta consideră că este discriminată la locul de muncă de către șeful ierarhic superior și că societatea la care lucrează a întreprins acțiuni de discriminare împotriva ei. Petenta susține că biroul în care lucrează este înghesuit; face referire și la faptul că volumul de muncă este mai scăzut față de cel al colegilor; nu este lăsată să administreze și să întrețină platforma de antivirus a instituției.

III. Procedura de citare

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

3.2. Prin adresa înregistrată cu nr. 20513/19.02.2015, a fost citată petenta, pentru termenul din data de 09.03.2015. Prin intermediul adresei i-a fost adus la cunoștință că a fost ridicată, din oficiu, excepția de necompetență materială. La termen, petenta s-a prezentat.

3.3. Prin adresa înregistrată cu nr. 1342/19.02.2015, a fost citată partea reclamată Compania Națională Poșta Română, prin reprezentant, pentru termenul din data de 09.03.2015. Prin intermediul adresei i-a fost adus la cunoștință că a fost ridicată, din oficiu, excepția de necompetență materială. La termen, partea reclamată nu s-a prezentat.

3.4. Prin adresa înregistrată cu nr. 1342/19.02.2015, a fost citată partea reclamată G. B., pentru termenul din data de 09.03.2015. Prin intermediul adresei i-a fost adus la cunoștință că a fost ridicată, din oficiu, excepția de necompetență materială. La termen, partea reclamată s-a prezentat

3.5. Procedura legal îndeplinită.

IV. Susținerile părților

4.1. Susținerile petentei

4.1.1. Prin sesizarea formulată, petenta arată că este angajată la Compania Națională Poșta Română și susține că, de circa două luni, a remarcat atitudinea discriminatorie a șefului ierarhic superior.

Petenta susține că șeful ierarhic superior a manipulat-o, utilizând argumente care au generat premise de discriminare pe criteriul de sex.

Petiționara se plânge și de faptul că, în urma modificării organigramei departamentului în care își desfășoară activitatea, nu i-a fost comunicată această modificare.

4.1.2. Prin intermediul înscrisului, înregistrat sub nr. 20681/29.12.2014, petiționara susține că, din momentul în care s-a angajat la Compania Națională Poșta Română a remarcat mai multe situații de restricție, preferințe sau deosebire între aceasta și colegii acesteia, pe criteriul de vechime în companie.

Menționează că, în cadrul companiei, condițiile de muncă sunt deosebite și diferite pentru angajați; face referire la amplasarea biroului la care lucrează și susține că este înghesuit; face referire și la faptul că volumul ei de muncă este mai scăzut față de cel al colegilor.

Precizează faptul că șeful ierarhic superior a refuzat să îi comunice datele necesare pentru a putea lucra și a atribuit sarcini de serviciu altor colegi, după ce a avut acces la fișa medicală a petentei. În acest sens, consideră că i-a fost restricționat dreptul la muncă pe criteriul de boală cronică necontagioasă.

Petiționara solicită înlăturarea consecințelor faptelor discriminatorii, reabilitarea imaginii la birou, restabilirea situației anterioare discriminării, atribuirea de activități de serviciu în mod nediscriminatoriu, plata daunelor pentru prejudiciul de imagine creat în fața colegilor cu afirmațiile calomnioase și denigratoare, adecvarea condițiilor de muncă în mod egal cu acelea asigurate colegilor din birou. Petenta atașează înscrisuri la dosar.

4.1.3. Prin intermediul înscrisului, înregistrat sub nr. 1812/09.03.2015, petenta susține că afirmațiile șefului ierarhic superior sunt de natură a scoate în evidență presupuse defecte și de a crea un cadru ostil și degradant pentru aceasta.

4.1.4. Prin intermediul înscrisului înregistrat sub nr. 1988/16.03.2015, petenta susține că, în fișa postului, una dintre atribuții este și cea legată de administrarea și întreținerea platformei de antivirus a instituției și, totuși, nu este lăsată să desfășoare aceste activități.

4.1.5. Prin intermediul înscrisului, înregistrat sub nr. 2132/23.03.2015, petenta susține că i-au fost atribuite mai multe sarcini de serviciu, care au dezavantajat-o față de colegi, sarcini pe care, dacă le-ar fi executat ar fi produs daune uriașe, negative, urmărind prejudicierea acesteia și afectarea imaginii și reputației la locul de muncă prin rezultate negative.

4.2. Susținerile primei părți reclamate

4.2.1. În cadrul ședinței de audieri din data de 09.03.2015, partea reclamată precizează faptul că cele susținute de petiționară nu sunt reale. Astfel, depune la dosar o serie de documente, printre care se află și declarațiile mai multor angajați ai Companiei Naționale Poșta Română, din care reiese faptul că toți colegii din birou se simt hărțuiți de către petentă. Susțin că petenta intervine în numeroase discuții și face aprecieri tendențioase și provocatoare în urma cărora, din nou își acuză colegii de hărțuire sau discriminare.

4.2.2. Prin intermediul înscrisului înregistrat sub nr. 2183/23.03.2015, partea reclamată susține că afirmațiile legate de administrarea și întreținerea platformei de antivirus a instituției au fost adresate în sensul că există deja persoane desemnate pentru această activitate, pentru fiecare regiune existând diferite setări ale stațiilor de lucru.

În ceea ce privește schimbarea organigramei, partea reclamată susține că nu a fost schimbată organigrama societății.

În ceea ce privește acuzația în legătură cu afirmațiile ofensatoare adresate petentei, partea reclamată susține că nu este real acest lucru

4.3. Susținerile Companiei Naționale Poșta Română

4.3.1. Prin intermediul înscrisului înregistrat sub nr. 1760/06.03.2015, partea reclamată solicită admiterea excepției de necompetență materială, invocată din oficiu, competentă fiind instanța de judecată.

4.3.2. Prin intermediul înscrisului înregistrat sub nr. 3438/18.05.2015, partea reclamată solicită respingerea sesizării, competentă fiind instanța de judecată

V. Motivele de fapt și de drept

5.1. În fapt, prin sesizarea adresată Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării petenta susține că biroul la care lucrează este înghesuit; face referire și la faptul că volumul ei de muncă este mai scăzut față de cel al colegilor; nu este lăsată să administreze și să întrețină platforma de antivirus a instituției.

5.2. Prin intermediul adresei înregistrată sub nr. 20513/19.02.2015 a fost invocată, din oficiu, excepția de necompetență materială, iar prin intermediul înscrisului înregistrat sub nr. 1760/06.03.2015, partea reclamată solicită admiterea excepției de necompetență materială, invocată din oficiu, competentă fiind instanța de judecată.

5.3. Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, având în vedere dispozițiile **art.28 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, potrivit cărora *“Membrii Colegiului director, din oficiu, pot ridica excepția de necompetență când în mod vădit constată că petiția formulată nu este de competența Consiliului, potrivit prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 137/2000, republicată.”*, și dispozițiile **art. 63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor**, ce prevede următoarele: *„(1) Colegiul director se va pronunța mai întâi asupra excepțiilor de procedură, precum și asupra celor de fond care nu mai necesită, în tot sau în parte, analizarea în fond a petiției.(2) Excepțiile vor putea fi unite cu fondul dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției.”* și ale **art.64**, din aceeași procedură mai sus menționată *„(1) Când în fața Colegiului director se pune în discuție competența acestuia, se va indica instituția sau un alt organ competent. (2) Dacă este nevoie să se administreze dovezi în legătură cu soluționarea în fond a petiției, excepția va fi unită cu fondul.(3) Colegiul director va trece la soluționarea petiției, cel nemulțumit putând ataca hotărârea asupra fondului la instanța de contencios administrativ, potrivit legii.”*, **va analiza cu prioritate excepția invocată în speța de față.**

Astfel, Colegiul director, raportat la **excepția de necompetență** materială a Consiliului invocată din oficiu și de către partea reclamată, urmează a se pronunța asupra acesteia.

5.4. Coroborat actului normativ care reglementează prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare precum și atribuțiile și domeniul de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării, Colegiul trebuie să analizeze în ce măsură obiectul petiției este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr.137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Astfel, Colegiul CNCD analizează în strânsă legătură în

ce măsură obiectul unei petiții întrunește, în prima instanță, elementele art.2 al O.G. nr.137/2000, republicată, 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 constitutive ale 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 O.G. nr. 137/2000, republicată.

5.5. Astfel, reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată prin articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul Director reține că pentru ca o faptă să fie calificată ca fiind faptă de discriminare, trebuie să îndeplinească cumulativ mai multe condiții: a) Existența unui tratament diferențiat a unor situații analoage sau omiterea de a trata în mod diferit situații diferite, necomparabile. b) Existența unui criteriu de discriminare conform. art. 2 alin. 1 din O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată, cu modificările ulterioare. c) Tratamentul să aibă drept scop sau efect restrângerea, înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a unui drept recunoscut de lege. d) Tratamentul diferențiat să nu fie justificat obiectiv de un scop legitim, iar metodele de atingere a aceluși scop să nu fie adecvate și necesare.

5.6. Examinând sesizarea petentei, Colegiul director, cu respectarea prevederilor legale incidente, **respinge excepția de necompetență materială**, invocată din oficiu și de partea reclamată. Astfel, Colegiul director apreciază că este competența Consiliului să analizeze faptele prezentate de petentă.

5.7. Pe fond, Ordonanța de Guvern nr. 137/2000 privind combaterea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**) la art. 2 alin. 1 prevede: *„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.”*

5.8. Definiția include elementul **criteriului**, element care diferențiază o cauză care cade sub incidența **O.G. nr. 137/2000** (spre exemplu discriminare, hărțuire) de cauzele care au o altă natură (spre exemplu conflictele de muncă). Astfel, existența unui criteriu anume este un factor determinant. Se poate invoca orice criteriu (**O.G. nr. 137/2000**, art. 2 alin. 1: [...] *„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”* [...]; **Protocolul adițional nr. 12 la Convenția europeană a drepturilor omului**, art. 1 alin. 1: [...] *„fără nici o discriminare bazată, în special, pe sex, pe rasă, culoare, limbă, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenență la o minoritate națională, avere, naștere sau oricare altă situație”*), iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatei trebuie să existe un raport de cauzalitate.

5.9. Reținând în coroborare cu aceste aspecte definiția discriminării, astfel cum este reglementată de articolul 2 alin.1 din O.G.137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, Colegiul director se raportează la modul în care sunt întrunite cumulativ elementele constitutive ale art. 2 din O.G. 137/2000. Pentru a ne situa în domeniul de aplicare al art. 2, alin. 1 deosebirea, excluderea, restricția sau preferința trebuie să aibă la bază unul

dintre criteriile prevăzute de către art. 2, alin. 1, și trebuie să se refere la persoane aflate în situații comparabile dar care sunt tratate în mod diferit datorită apartenenței lor la una dintre categoriile prevăzute în textul de lege menționat anterior. Așa cum reiese din motivația invocată anterior, pentru a ne găsi în situația unei fapte de discriminare trebuie să avem două situații comparabile la care tratamentul aplicat să fi fost diferit. Subsecvent, tratamentul diferențiat trebuie să urmărească sau să aibă ca efect restrângerea ori înlăturarea recunoașterii, folosinței sau exercitării, în condiții de egalitate, a drepturilor omului și a libertăților fundamentale ori a drepturilor recunoscute de lege, în domeniul politic, economic, social și cultural sau în orice alte domenii ale vieții publice.

5.10. În speță, petenta sesizează faptul că este discriminată la locul de muncă de către părțile reclamate prin diferite acțiuni întreprinse de acestea împotriva sa. Petenta reclamă faptul că biroul la care lucrează este înghesuit, în comparație cu cel al colegilor; face referire și la faptul că volumul de muncă al acesteia este mai scăzut față de cel al colegilor; nu este lăsată să administreze și să întrețină platforma de antivirus a instituției. Părțile reclamate susțin că nu se poate reține faptul că au discriminat petenta prin diferite acțiuni, tot ce a reclamat aceasta fiind nereal.

Colegiul director reține afirmațiile părții reclamate legate de administrarea și întreținerea platformei de antivirus a instituției în sensul că există deja persoane desemnate pentru această activitate, pentru fiecare regiune existând diferite setări ale stațiilor de lucru

5.11. Din analiza obiectului petiției, raportat la îndeplinirea elementelor constitutive ale faptei de discriminare, Colegiul director reține că, în speță, acestea nu se întrunesc, în cauză nu se poate reține o legătura de cauzalitate între fapta reclamată și criteriul invocat de petentă și un tratament diferențiat aplicat acesteia de către părțile reclamate

5.12. Prin urmare, Colegiul director decide faptul că, în cazul semnalat de către petentă, nu se poate reține săvârșirea vreunei fapte de discriminare, potrivit O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Respingerea excepției de necompetență materială a Consiliului, invocată din oficiu și de către a doua parte reclamată, potrivit prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată;

2. Nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare, prin lipsa criteriului, potrivit O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată

3. Se va răspunde părților în sensul celor hotărâte;

4. O copie a hotărârii se va transmite părților.

VII. Modalitatea de plată a amenzii

Nu este cazul

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

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

Membrii Colegiului Director prezenți la ședință

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BERTZI THEODORA – Membru

DINCĂ ILIE – Membru

GHEORGHIU LUMINIȚA – Membru

HALLER ISTVÁN – Membru

LAZĂR MARIA – Membru

MANOLE PETRE-FLORIN - Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

Red/mot: Asz. Cs./B.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.

Verificat SCSRP