



CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATAREA DISCRIMINĂRII

AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

HOTĂRÂREA NR. 376 din data de 19.07.2023

Nr. dosar: 925/2022

Nr. petiție: 9153/19.12.2022

Petent:

Reclamat: CIT ONE S.A,

Obiect: Petentul reclamă hărțuire la locul de muncă. În urma refuzului de a participa la testul poligraf, petentul a fost sancționat de către conducerea firmei și este presat să demisioneze.

I. Numele, domiciliul sau reședința părților

Numele, domiciliul sau reședința petentului

1

Numele, domiciliul, reședința sau sediul reclamatului

2. CIT ONE S.A - Sediul- București, Splaiul Independenței, nr.319L, Clădirea Paris, corp A1, et.1, sector.6.

3. CIT ONE SA –punct de lucru Brașov - Sediul- Brașov, str.Ecaterina Teodoroiu, nr.38, jud.Brașov

4. CIT ONE SA –punct de lucru Brașov - Sediul- Brașov, str.Ecaterina Teodoroiu, nr.38, jud.Brașov

II. Procedura de citare

5. Prin adresele nr. 417/18.01.2023 (filele 37-40 la dosar) s-a realizat citarea părților, cu termen de audiere în data de 28.02.2023. Petentul nu a fost prezent la ședința de audieri, dintre părțile reclamate doar **CIT ONE S.A** a fost prezentă la ședința de audieri din data de 28.02.2023.

6. Prin adresa înregistrată cu nr. 1021/09.02.2023 partea reclamată transmite note scrise (fila 41-45 la dosar).

7. Prin adresa înregistrată cu nr.1020/09.02.2023 partea reclamată transmite note scrise (fila 46-49 la dosar).

8. Prin adresa înregistrată cu nr. 1113/13.02.2023 petentul transmite note scrise (fila 50-62 la dosar).



9. Prin adresa înregistrată cu nr. 1197/15.02.2023 se comunică petentului notele scrise transmise de părțile reclamate (fila 63 la dosar).
10. Prin adresa înregistrată cu nr. 1197/15.02.2023 se comunică reclamațiilor notele scrise transmise de petent (fila 64-66 la dosar).
11. Prin adresa înregistrată cu nr. 1172/14.02.2023 petentul solicită punctele de vedere transmise de părțile reclamate (documente care la data solicitării fuseseră transmise prin intermediul poștei) și informații cu privire la stadiul dosarului (fila 68 la dosar).
12. Prin adresa via e-mail (fila 69) i-au fost transmise petentului încă o dată punctele de vedere transmise la dosar de părțile reclamate.
13. Prin adresa înregistrată cu nr. 1591/28.02.2023 reclamatul CIT ONE S.A. transmite note scrise și înscrisuri probatoare (fila 74-116 la dosar) și comunicate petentului prin adresa înregistrată cu nr. 1871/07.03.2023 (fila 117 la dosar).
14. Prin adresa înregistrată cu nr. 2055/15.03.2023 reclamatul CIT ONE S.A. transmite completare la notele scrise și înscrisuri probatoare (fila 118-159 la dosar).
15. Prin adresa înregistrată cu nr. 2448/28.03.2023 petentul transmite concluziile scrise (fila 160-171 la dosar).

III. Susținerile părților

Susținerile petentului

16. Prin adresa înregistrată cu nr. 9153/19.12.2022 petentul transmite petiția și înscrisuri probatoare (fila 1-36 la dosar) prin care precizează următoarele aspecte:
- petentul este angajat al societății CIT ONE S.A., inițial pe o perioadă de 3 luni și, ulterior, pe perioada nedeterminată, în baza Contractului individual de muncă încheiat și înregistrat sub nr. 3972/01.07.2021 în RGEF. (fila 12 la dosar). Petentul susține că nu deține un exemplar de pe acest contract, doar de pe Actul adițional aferent acestuia în care i se indica nr și data).
 - Petentul precizează că activitatea sa se desfășoară la CENTRUL DE PROCESARE BRAȘOV - DEPARTAMENTUL ADMINISTRARE REȚEA, pe funcția/meseria CASIER COLECTOR CU ATRIBUȚII DE AGENT DE SECURITATE ÎNARMAT.
 - petentul arată că, în data de **18.10.2022**, la terminarea programului de lucru, a fost chemat de către - ofițer la Direcția de risc și antifraudă, care, verbal, i-a comunicat că sunt pierderi de 2.600 lei la bancomatele BCR în perioada aprilie-iulie. În acest sens, petentul susține că a cerut să i se indice exact ce bancomate, și i s-a dat doar un exemplu: în luna iulie din bancomatul de tip NCR din cadrul agenției BCR de pe lângă Calea Grivitei 83 Brașov s-ar fi constatat o lipsă de 600 lei (3 buc x 200 lei). Petentul mai susține că, fără nicio altă precizare, i s-a cerut să se supună la o testare poligraf.
 - petentul susține că în data de **18.10.2022** a dat o declarație (fila 18 la dosar) prin care a arătat că nu are nicio implicare în lipsa presupusei sume de bani și a acceptat testarea poligraf.
 - petentul mai susține că la o săptămână distanță i s-a dat să completeze un formular, (Declarația de consimțământ din 24.10.2022 - fila 19 la dosar) privind testarea poligraf, la care nu erau atașate motivele testării/scopul testării. (Ulterior, a aflat de la colegi că nu se emite de societate nicio notificare scrisă în care să fie prezentate motivele testării poligraf și nici rezultatul nu este arătat persoanei testate).

- Petentul precizează, de asemenea, că în data de **01.11.2022** l-a sunat pe ofițer la Direcția de risc și antifrauda și l-a întrebat dacă va primi o dovadă că a parcurs testul poligraf și dacă la începutul testului i se va prezenta un act oficial al firmei prin care se poate vedea motivul pentru care este suspus testului și valoarea pierderilor. Răspunsul dat de a fost *“Da ce nu ti-am zis eu valoarea, ce mai vrei? Nu exista așa un document de care ai tu nevoie”*, iar din acel moment petentul susține că a refuzat efectuarea testului poligraf.

- Petentul depune la dosar (fila 20) un proces verbal încheiat în data de **09.11.2022**, prin care se arată refuzul petentului la testarea poligraf, în condițiile neprimirii unui document al angajatorului privind lipsurile pe fiecare bancomat în parte, data, ora și locul unde se v-a efectua testarea. Tot din cuprinsul procesului verbal mai sus menționat, la ultima întrebare adresată petentului, respectiv, *„Ți s-au adus la cunoștință numărul de incidente și pierderile; dorești să discutăm despre asta?”*, răspunsul petentului a fost –DA–, însă conform consemnării din procesul verbal, în acest moment al discuției petentul a refuzat să mai discute cu membrii echipei HR prezenți, motivând că a acceptat deja prea multe și refuzând să semneze procesul verbal.

- Petentul mai precizează că în **04.11.2022** au fost testate poligraf patru persoane, iar alte două persoane au refuzat testarea (printre acestea se afla și el, fiind în concediu medical!). Acestor șase persoane li s-au comunicat la fiecare alte sume lipsă, exact pentru perioada aprilie-iulie 2022, iar exemplul celor 3 bancnote lipsă de câte 200 lei a fost dat la fiecare, însă pentru câte un alt bancomat (*Exemplu: lui i s-a comunicat suma de 1.800 lei, iar petentului suma de 2.600 lei. Lui i s-a comunicat lipsa a 3 bancnote de 200 lei dintr-un bancomat din jud Harghita, iar petentului lipsa tot a 3 bancnote de 200 lei, dar din bancomatul de tip NCR din cadrul agenției BCR de pe langa Calea Grivitei 83 Brașov*).

- Petentul susține că au fost vizate șase persoane pentru aceeași lipsă de bani în perioada aprilie-iulie 2022: el, , , , și De asemenea petentul susține că angajatorul a considerat ca prin acest refuz de testare cu poligraful a avut o atitudine necuvincioasă, că nu a colaborat cu angajatorul și a dispus sancționarea sa pe cale administrativă.

- Petentul susține, de asemenea, că în data de 09.11.2022, la ora 9:30, a fost dus la Centrul de procesare la directorul de securitate și la - ofițer la Direcția de risc și antifrauda, unde i s-a sugerat indirect să își dea demisia. Petentul susține că i s-au prezentat situațiile altor foști colegi care au procedat așa în situații similare cu situația sa, urmat de un șir de șicanări și amenințări din partea directorului la adresa sa, spunându-i-se că s-a inculpat singur prin neacceptarea testului poligraf.

- Petentul mai susține că a dorit să scrie o declarație în care să arate ce știe cu privire la situația bancomatelor, însă nu a fost lăsat, spunându-i-se că va declara ce i se va dicta, fapt refuzat de petent. În acest sens, petentul atașează începutul declarației (fila 9 la dosar).

- Petentul precizează că, după refuzul său de a scrie declarația după dictare, i s-a comunicat verbal lipsa unei sume de peste 5000 lei, care era total alta față de cea de 2600 lei cât i se comunicase verbal de către ofițer la Direcția de risc și antifrauda în data de **18.10.2022**, fără să i se precizeze bancomatele, data lipsurilor sau alte aspecte. Nu i s-a arătat niciun document al angajatorului privind lipsurile. Petentul mai susține că în

aceeași zi colegilor testați poligraf li s-au comunicat alte sume de bani lipsă: (*de exemplu, lui i s-a spus ca suma lipsa este de 3.921 lei*).

- Petentul susține că la întâlnirea din data de 09.11.2022 acesta a formulat mai multe întrebări, la care nu a primit niciun răspuns din partea conducerii, respectiv,

- De ce nu i se arata un document oficial semnat de conducere in care sa se indice fiecare bancomat, suma lipsa si data constatării pierderilor?

- Din ce cauza este anuntat abia după luni de zile de pierderi din bancomate, iar aceasta situație nu a fost tratata conform procedurilor de cercetare?

- Nu trebuiau strânse probe, sa i se prezinte acestea si formarea unei comisii de cercetare disciplinara?

- De ce nu au fost examinați si interogați si verficatorii de valori care au incarcat casetele si cei care au constatat pierderile? La bancomate au acces tehnicienii, angajații din banei, colaboratorii externi care asigura mentenanta, au fost interogați aceștia?

- Petentul precizează că a părăsit intalnirea fără a avea răspunsuri, după mai bine de 2 ore de discuții, la momentul plecării sale, comunicându-i-se verbal că începând cu data de **09.11.2022** nu mai are acces la bunurile CIT ONE si nu își va mai putea exercita funcția de casier colector.

- Petentul susține, de asemenea, că începând cu data de **10.11.2022**, supervizorul i-a comunicat ca trebuie să exercite alte activitati, iar timp de 8 ore sa facă curățenie in blindate (*atribuții care intră in fisa postului șoferului, nu se regăsesc in fisa postului pe care eram angajat*).

- Petentul consideră că total abuziv și fără nicio procedură de cercetare disciplinară este „sanționat” pentru o presupusă faptă și asta doar pentru că a refuzat testul poligraf, i-a fost schimbat unilateral felul muncii fără acordul său și fără încheierea unui act adițional la contractul individual de muncă.

- Petentul susține că angajatorul realizează o discriminare prin faptul că îl sancționează pentru refuzul testării poligraf, celorlalți colegi, care au făcut testul poligraf (*unuia i s-a comunicat verbal ca a picat testul*) nu au suferit nicio schimbare a ocupației, nu s-a luat nicio sancțiune administrativa față de ei.

- Petentul mai precizează de asemenea că în data **15.11.2022** a formulat o notificare prin avocat (fila 22-27 la dosar) către angajatorul CIT ONE SA București, într-o încercare de soluționare pe cale amiabilă a situației de la punctul de lucru din Brașov. Petentul susține că nu a primit răspuns la această notificare.

- Petentul susține, însă, că în data de 16.11.2023 i s-a prezentat un înscris pe care a refuzat sa il semneze, intitulat *Informare* si care i s-a comunicat ulterior prin executor prin care era anunțat de adoptarea măsurii administrative de restricționare a accesului la locul de muncă, *asa cum reiese din fisa postului si anume activitatile ce presupun colectarea/remiterea de valori si intervenții tehnice de tip FLP la clienții CIT ONE și la resursele informaționale ale CIT ONE SA, conform sarcinilor de serviciu stabilite prin fișa postului*, până la data de 29.11.2022, inclusiv, pentru a elimina eventualele riscuri operationale/reputaționale pentru CIT ONE. Se mai arată in *Informare* că restrictionarea se face ca urmare a verificărilor pentru constatarea lipsurilor in valoare de 5.220 lei (fila 28 la dosar). În acest sens, petentul susține nu i s-a comunicat o dovadă a acestor lipsuri, nu s-a indicat un temei legal in baza căruia a fost sancționat administrativ. Totodată,

acesta consideră că sancțiunea care i s-a aplicat doar lui, este pentru că a refuzat testarea poligraf. Ceilalți colegi care au făcut testul poligraf, chiar și caruia i s-a spus că a rezultat din testul poligraf că a mințit și a luat bani, aceștia desfășoară activitatea de Casier colector.

- Petentul susține în continuare că, în data de 06.12.2022, i s-a comunicat prin executor *Informarea* (fila 29 la dosar) prin care i se aduce la cunoștință prelungirea, până la data de 31.12.2022 inclusiv, a măsurii administrative de restricționare a accesului acestuia la locul de muncă.

- Petentul susține că pentru faptul că a sesizat și ITM-UL (fila 30 la dosar), reclamatul a convocat comisia de disciplină la data de 14.12.2022, singurul convocat din grupul de 6 colegi în fața comisiei fiind petentul, având deja și o sancțiune administrativă pentru refuzul testării poligraf, singurul căruia i s-a extins perioada analizată a lipsurilor pentru ianuarie - octombrie 2022 (inițial pentru tot grupul era perioada aprilie - iulie 2022).

- Concluzionând, petentul se consideră discriminat și hărțuit moral la locul de muncă, considerând că fiindu-i încălcate o serie de drepturi, respectiv, la muncă și alegerea liberă a ocupației, la libera exprimare, opinie și informare.

13. Prin adresa înregistrată cu nr. 1113/13.02.2023 petentul transmite note scrise (fila 50-62 la dosar), prin care susține că este singurul salariat din grupul de 6 persoane carora li s-a cerut testarea poligraf (inițial au fost 8 persoane vizate de inspectorul antifrauda, la 2 dintre acestea nu li s-a mai solicitat testul poligraf), care a fost sancționat administrativ, ba chiar i s-a prelungit sancțiunea administrativă, i s-a schimbat în mod unilateral felul muncii indicat în fișa postului, a fost singurul convocat la comisia de disciplină, a fost sancționat disciplinar cu reducerea salariului de bază, iar ulterior a primit și un avertisment scris.

Potentul mai precizează că starea de tensiune, frustrare și insecuritate a creat o presiune psihică și o suferință morală asupra sa, care s-a reflectat pe perioada mai multor luni, începând din noiembrie 2022 și se continuă și la data transmiterii acestor înscisuri. *(Mergea la locul de muncă pentru a primi salariul, dar nu exercita felul muncii pe care l-a ales, făcea curățenie în blindate, era privit de superiori ca fiind cel vinovat, cel care nu a respectat regulile, iar superiorul îi spunea că există înregistrări cu acesta în ce privește diferențele de la bancomate. Tot, în calitate de supervisor, este cea care a semnat și avertismentul scris!)*

Sușinerile părții reclamate -- Expert Antifraudă în cadrul Departamentului Risc și Antifraudă din CIT One S.A.

14. Prin adresa înregistrată cu nr. 1021/09.02.2023 partea reclamată transmite note scrise (fila 41-45 la dosar), prin care precizează următoarele aspecte:

- în data de 19.09.2022, departamentul Risc și Antifraudă a fost sesizat de către șeful Departamentului Automate Bancare cu privire la faptul că s-a observat o creștere alarmantă a numărului și valorii diferențelor înregistrate cu privire la ciclurile de alimentare/descărcare a automatelor bancare deservite de angajații din Centrul de Procesare (CP) Brașov (punct de lucru al CIT One S.A.).

- în urma analizării situației centralizate a diferențelor prezentate de Departamentul Automate Bancare, s-a observat că cele mai multe diferențe fuseseră înregistrate la

nivelul automatelor care fuseseră alimentate/descărcate de cinci casieri colectori din cadrul CP Braşov. În vederea identificării cauzelor generatoare ale diferenţelor respective şi mitigării riscului de apariţie a unor situaţii viitoare similare, s-a iniţiat o serie de verificări cu privire la situaţia sesizată de şeful Departamentului Automate Bancare. Printre verificările pe care acesta le-a realizat s-au numărat şi organizarea unor întâlniri cu un număr de zece salariaţi: cei cinci casieri colectori care interveniseră asupra automatelor bancare cu privire la care fuseseră înregistrate cele mai multe diferenţe, precum şi cu alţi angajaţi implicaţi pe fluxul de alimentare/descărcare a automatelor bancare menţionate în sesizarea transmisă de Departamentul Automate Bancare. Toţi salariaţii invitaţi să ofere lămuriri cu privire la diferenţele înregistrate de automatele bancare asupra cărora au intervenit, cu excepţia petentului, au fost cooperanţi şi au oferit informaţii, în limita celor cunoscute de fiecare, cu privire la intervenţiile respective. Pe timpul efectuării interviurilor, casierul colector – petentul, a refuzat să consemneze, în declaraţia sa, faptul ca i-a fost adusă la cunoştinţă şi diferenţa de 600 lei înregistrată la bancomatul NCR06537, în ciclul de alimentare **11.07.2022 - 13.07.2022**.

- Reclamatul menţionează că, în cadrul discuţiilor purtate cu salariaţii, inclusiv cu petentul, acestora le-a fost prezentată o centralizare în excel întocmită de Departamentul Automate Bancare, care conţinea o evidenţă a automatelor bancare asupra cărora a intervenit fiecare dintra aceştia şi cu privire la care au fost constatate diferenţe, în urma procesului de reconciliere.

- Reclamatul menţionează, de asemenea, că în cadrul discuţiilor purtate, unii dintre angajaţii intervievaţi au fost întrebaţi dacă ar fi de acord cu efectuarea de teste poligraf (*cei cinci care au intervenit asupra automatele bancare cu privire la care fuseseră înregistrate cele mai multe diferenţe şi încă un angajat, al cărui comportament pe durata discuţiilor a fost incoerent*). Considerentele pentru care, în această etapă, nu au fost invitaţi să participe la testarea poligraf toţi salariaţii menţionaţi în sesizarea primită din partea Departamentului Automate Bancare au fost strict de natură financiară, fără ca acest fapt să excludă posibilitatea ca, la un moment ulterior, invitaţia de a participa la testarea poligraf să fie extinsă cu privire la toţi salariaţii indicaţi în sesizare. Toţi cei şase salariaţi au consimţit, verbal, cu privire la testarea poligraf. Consimţământul acestora a fost colectat şi în formă scrisă, prin semnarea formularului de consimţământ utilizat la nivelul CIT One cu privire la participarea la testarea poligraf.

- Reclamatul mai precizează că documentul semnat de salariaţi în acest sens reprezintă un acord de principiu, pe baza căruia societatea doar programează salariaţii pentru efectuarea testării poligraf. După cum este menţionat în chiar cuprinsul documentului respectiv, acordul final sau dezacordul cu privire la susţinerea testării poligraf urma a fi exprimat în faţa examinatorului, după ce salariatul respectiv ar fi vizualizat întrebările care urmau a-i fi adresate în cadrul testării. Cu toate că aceste aspecte erau menţionate deja în documentul semnat de petent, în data de **01.11.2022** petentul l-a contactat telefonic şi i-a solicitat un document oficial sau o declaraţie scrisă din care să reiasă acuzaţia care i se aduce. Reclamatul susţine că i-a precizat că nu i se aduce nicio acuzaţie şi că testarea nu este decât un mijloc de verificare. În acel moment, petentul i-a comunicat că, dacă nu i se prezintă un astfel de document, nu se va prezenta la testare.

- Reclamatul susţine că la data de **04.11.2022**, dată stabilită pentru efectuarea testării

poligraf, dl. și dl. - petent nu s-au mai prezentat, cu toate că aceștia își exprimaseră, anterior, acordul cu privire la testarea poligraf și cu toate că fuseseră contactați în mod repetat de supervizorul CP Brașov și de coordonatorul de transport. Casierul colector, care s-a prezentat la CP Brașov, în data de 04.11.2022, în vederea testării, a efectuat două teste poligraf, la una dintre testări (cea care viza diferențele înregistrate la automatele bancare asupra cărora a intervenit în intervalul aprilie- iulie 2022) răspunsurile date de acesta provocând modificări specifice comportamentului simulat.

- Reclamatul mai precizează că într-o încercare suplimentară de a purta un dialog cu dl. și dl., precum și pentru a înțelege motivele pentru care, la unul dintre cele două teste efectuate de dl. , au fost identificate modificări specifice comportamentului simulat, s-a realizat o nouă deplasare la CP Brașov în data de **09.11.2022**, ocazie cu care a fost însoțit și de Directorul Securitate al CIT One, dl.. Dl. nu s-a prezentat la CP Brașov pentru a discuta cu acesta și cu dl. , dat fiind faptul că se afla în concediu medical, la data respectivă. Dl. s-a prezentat și a declarat că nu-și explică de ce răspunsurile sale date la unul din teste au prezentat modificări, iar la celălalt nu. **Potentul** s-a prezentat, în data de **09.11.2021**, la CP Brașov, pentru a discuta cu acesta și cu dl. Inițial, petentul a refuzat să prezinte vreo explicație, atât verbal, cât și scris, cu privire la diferențele constatate la bancomatele pe care le-a alimentat/descărcat atât în perioada aprilie - iulie 2022, cât și în perioada scursă de la începutul anului și până la momentul purtării discuției. Însă, după ce i-a fost explicat, din nou, scopul discuției, acesta a acceptat să ofere explicații verbale și a fost de acord ca cele expuse de el să fie consemnate într-un proces-verbal, care a fost tehnoredactat de dl. Întrucât, în cadrul discuțiilor purtate, petentul a afirmat că supervizorul CP Brașov ar fi încheiat un document, în urma unui inventar, în care ar fi consemnat că nu există nicio diferență la nivelul centrului, niciun minus și că toate aceste diferențe au fost asumate de firmă, dna. supervizor a CP Brașov a fost chemată în încăperea în care avea loc discuția, în prezența petentului, iar aceasta a negat cele afirmate de casierul colector. Același lucru s-a întâmplat și cu privire la coordonatoarea de procesare care fusese indicată de petent ca participând la întocmirea documentului respectiv.

- Reclamatul mai susține că într-un anumit moment al discuției, deranjat de întrebările adresate, întrebări ce vizau lămurirea situației de fapt, petentul s-a ridicat și a părăsit încăperea. De asemenea, acesta a refuzat să semneze și procesul-verbal întocmit de dl. Calomfirescu, deși a fost prezent pe tot parcursul întocmirii acestuia.

- De asemenea, reclamatul susține că pe parcursul discuțiilor purtate cu dl., acesta a refuzat să coopereze cu acesta și a avut o atitudine de persiflare. Potentul a refuzat să ofere informații cu privire la intervențiile realizate asupra automatelor bancare indicate, atât de reclamatul, cât și de dl. , sau orice fel de explicații cu privire la numărul mare de diferențe constatate.

Sușinerile părții reclamate –Director Securitate în cadrul CIT One S.A.

15. Prin adresa înregistrată cu nr.1020/09.02.2023 partea reclamată transmite note scrise (fila 46-49 la dosar), prin care achiesează la punctul de vedere al reclamatului - Expert Antifraudă în cadrul Departamentului Risc și Antifraudă din CIT One S.A.

16. De asemenea, reclamatul mai precizează următoarele aspecte

- Pe tot parcursul discuțiilor purtate cu acesta, petentul a avut o atitudine necooperantă, în sensul că a refuzat să ofere informații cu privire la intervențiile realizate asupra automatelor bancare indicate, sau explicații cu privire la numărul mare de diferențe constatate, având permanent o atitudine necooperantă. Astfel, în ciuda încercărilor repetate de a purta o discuție cu petentul în vederea lămuririi circumstanțelor care au condus la apariția unor diferențe la automatele bancare asupra cărora a intervenit, astfel încât să se poată identifica și implementa măsuri adecvate pentru evitarea unor prejudicii viitoare pt. CIT One, petentul a refuzat colaborarea atât cu reclamatul, cât și cu expertul antifraudă.

17. Reclamatul mai precizează că ulterior acestei discuții și urmare a lipsei totale de cooperare, comportament neîntâlnit la ceilalți angajați, managementul local al Centrului de Procesare Brașov a solicitat și i s-a aprobat restricționarea accesului la anumite resurse ale Companiei pentru petent.

Sușinerile părții reclamate – CIT ONE S.A

18. Prin adresa înregistrată cu nr. 1591/28.02.2023 reclamatul CIT ONE S.A. transmite note scrise și înscrisuri probatoare (fila 74-116 la dosar) și comunicate petentului prin adresa înregistrată cu nr.1871/07.03.2023 (fila 117 la dosar), prin care se precizează următoarele aspecte:

- în data de 19.09.2022, Departamentul Risc și Antifraudă din cadrul CIT One a fost sesizat de către șeful Departamentului Automate Bancare cu privire la existența unei creșteri alarmante a numărului și valorii diferențelor înregistrate pentru ciclurile de alimentare/descărcare a automatelor bancare deservite de angajații din Centrul de Procesare (CP) Brașov (punct de lucru al CIT One S.A.).

Toți salariații invitați să ofere lămuriri cu privire la diferențele înregistrate de automatele bancare asupra cărora au intervenit, cu excepția petentului, au fost cooperanți și au oferit informații, în limita celor cunoscute de fiecare, cu privire la intervențiile respective. Pe timpul efectuării interviurilor, casierul colector a refuzat să consemneze, în declarația sa, faptul că i-a fost adusă la cunoștință și diferența de 600 lei înregistrată la bancomatul NCR06537, în ciclul de alimentare 11.07.2022 -13.07.2022.

În cadrul discuțiilor purtate cu salariații, inclusiv cu petentul, acestora le-a fost prezentată o centralizare în excel întocmită de Departamentul Automate Bancare (*fila 82 la dosar*), care conținea o evidență a automatelor bancare asupra cărora a intervenit fiecare dintre aceștia și cu privire la care au fost constatate diferențe, în urma procesului de reconciliere a numerarului procesat. De asemenea, în cadrul discuțiilor purtate, unii dintre angajații intervievați au fost întrebați dacă ar fi de acord cu efectuarea de teste poligraf (cei cinci care au intervenit asupra automatele bancare cu privire la care fuseseră înregistrate cele mai multe diferențe și încă un angajat, al cărui comportament pe durata discuțiilor a fost incoerent).

Toți cei șase salariați au consimțit cu privire la testarea poligraf. Consimțământul acestora a fost colectat în formă scrisă, prin semnarea formularului de consimțământ utilizat la nivelul CIT One cu privire la participarea la testarea poligraf (*fila 83 la dosar*).

Reclamatul mai precizează că documentul semnat de salariați în acest sens reprezintă **un acord de principiu**, pe baza căruia societatea doar programează salariații pentru efectuarea testării poligraf. După cum este menționat în chiar cuprinsul documentului respectiv, acordul final sau dezacordul cu privire la susținerea testării poligraf este exprimat de fiecare salariat în fața examinatorului, după ce salariatul respectiv vizualizează întrebările care urmează a-i fi adresate în cadrul testării. Cu toate că aceste aspecte erau menționate deja în documentul semnat de petent, în data de **01.11.2022** (*fila 85 la dosar*), anterior datei la care fusese programat pentru efectuarea testării poligraf, petentul l-a contactat telefonic de expertul antifraudă dl. și a solicitat un document oficial sau o declarație scrisă din care să reiasă acuzația care i se aduce (*fila 86 la dosar*).

Reclamatul mai subliniază faptul că petentului nu i s-au adus niciun fel de acuzații cu privire la diferențele respective, discuțiile purtate cu acesta având scopul înțelegerii situației de fapt și a încercării de a identifica eventualele cauze generatoare ale diferențelor, în ideea de a întreprinde demersurile necesare evitării unor pierderi viitoare, în situații similare. De altfel, acest aspect i-a fost comunicat petentului de expertul antifraudă, care i-a transmis, totodată, că testarea poligraf reprezintă doar un mijloc suplimentar de verificare.

Faptul că prin testarea poligraf se urmărește doar obținerea unei confirmări suplimentare cu privire la aspectele relatate de salariați reiese și din faptul că participarea la testare se realizează doar dacă salariatul dorește acest lucru, refuzul de participare sau chiar identificarea unui comportament simulat cu ocazia testării (cazul d-lui) neavând niciun fel de consecință negativă asupra salariatului respectiv.

Reclamatul mai precizează că, în ciuda aspectelor precizate anterior, petentul a refuzat să se prezinte la testare, dat fiind faptul că nu i s-a comunicat un document privind acuzația care i se aducea, document care, dată fiind lipsa unei acuzații aduse salariatului, evident că nu exista.

La data stabilită pentru efectuarea testării poligraf (04.11.2022), dl. și dl. nu s-au prezentat, cu toate că aceștia își exprimaseră, anterior, acordul cu privire la testarea poligraf și cu toate că fuseseră contactați în mod repetat de supervizorul CP Brașov și de coordonatorul de transport.

Casierul colector, care s-a prezentat la CP Brașov în data de 04.11.2022 în vederea testării, a efectuat două teste poligraf, la una dintre testări (cea care viza diferențele înregistrate la automatele bancare asupra cărora a intervenit în intervalul aprilie-iulie 2022) răspunsurile date de acesta provocând modificări specifice comportamentului simulat.

Dată fiind necesitatea lămuririi situației de fapt, s-a încercat, încă o dată, purtarea unui dialog cu dl. și dl.. De asemenea, pentru a înțelege motivele pentru care, la unul dintre cele două teste efectuate de dl. , au fost identificate modificări specifice comportamentului simulat, s-a considerat necesar a se purta o discuție suplimentară și cu acesta din urmă. În acest sens, Expertul antifraudă a realizat o nouă deplasare la CP Brașov, în data de 09.11.2022, ocazie cu care a fost însoțit și de Directorul Securitate al CIT One, dl.

Dat fiind faptul că se afla în concediu medical la data respectivă, dl. nu s-a prezentat la CP Brașov, pentru a discuta cu reprezentanții CIT One.

Ulterior, dl s-a prezentat și a declarat că nu-și explică de ce răspunsurile sale date la unul din teste au prezentat modificări, iar la celălalt nu.

Petentul s-a prezentat, în data de **09.11.2021**, la CP Brașov, pentru a discuta cu reprezentanții reclamatei. Inițial, petentul a refuzat să prezinte vreo explicație, atât verbal, cât și scris, cu privire la diferențele constatate la bancomatele pe care le-a alimentat/descărcat atât în perioada aprilie - iulie 2022, cât și în perioada scursă de la începutul anului și până la momentul purtării discuției. Însă, după ce i-a fost explicat din nou scopul discuției, acesta a acceptat să ofere explicații verbale și a fost de acord ca cele expuse de el să fie consemnate într-un proces-verbal, care a fost tehnoredactat de dl.

Într-un anumit moment al discuției, deranjat de întrebările adresate, întrebări ce vizau lămurirea situației de fapt, dl. s-a ridicat și a părăsit încăperea. De asemenea, acesta a refuzat să semneze și procesul-verbal întocmit de dl., deși a fost prezent pe tot parcursul întocmirii acestuia.

Din cele relatate de dl. și dl., pe parcursul discuțiilor purtate cu dl., acesta a refuzat să coopereze și să ofere informații cu privire la intervențiile realizate asupra automatelor bancare indicate de cei doi reprezentanți ai societății sau orice fel de explicații cu privire la numărul mare de diferențe constatate.

Ulterior acestei discuții și urmare a lipsei totale de cooperare, comportament neîntâlnit la ceilalți angajați, managementul local al Centrului de Procesare Brașov a solicitat restricționarea accesului la anumite resurse ale Companiei pentru dl. solicitare aprobată în data de **11.11.2022** (*fila 89 la dosar*) și comunicată, în cele din urmă, salariatului, la data de 23.11.2022, prin intermediul executorului judecătoresc (*fila 90 la dosar*), după ce, inițial, s-a încercat înmânarea documentului de către Supervizorul CP Brașov, în data de **16.11.2022**, însă petentul a refuzat primirea (*fila 92 la dosar*). Măsura administrativă a restricționării accesului la anumite resurse ale Companiei a fost prelungită o singură dată (*fila 93-94 la dosar*), până la data de 31.12.2022.

Măsura administrativă a restricționării accesului d-lui la locul unde își desfășoară activitatea și/sau la resursele informaționale ale CIT One a fost aplicată în conformitate cu prevederile art. 31 din Regulamentul Intern al societății (*fila 95- 111 la dosar*), document ce îi fusese adus la cunoștință salariatului încă din luna iulie 2022.

Reclamatul precizează că, astfel, potrivit prevederilor sus-menționate, în cazul în care angajatorul consideră că accesul unui salariat la locul unde își desfășoară activitatea și/sau la resursele informaționale (letrice sau electronice) conform sarcinilor de serviciu ale acestuia, stabilite prin fișa postului, ar putea genera sau majora riscuri operaționale/reputaționale pentru angajator, unui angajat îi poate fi restricționat accesul la acestea, în situația în care această măsură este necesară pentru a putea preveni riscul operațional și reputațional.

Potrivit art. 32 din Regulamentul Intern, măsurile administrative: sunt instituite în scop preventiv și nu au caracter sancționator - aspect subliniat și în adresele prin care salariatului i-a fost adusă la cunoștință instituirea măsurii; au caracter temporar - în cazul de față, măsura inițială a fost instituită până la data de 30.11.2022 și prelungită, o singură dată, până la data de 31.12.2022; perioada cât salariatului i-a fost aplicată o măsură administrativă este considerată perioadă lucrată, în așa fel încât salariul de bază brut

lunar nu va fi afectat – petentului i-au fost achitate toate drepturile salariale aferente perioadei pentru care a fost instituită măsura, precum și alte sporuri sau bonusuri prevăzute de reglementările interne al CIT One (*fila 114-115 la dosar*).

Reclamatul mai precizează că, în conformitate cu prevederile Regulamentului Intern, măsura administrativă a fost instituită la solicitarea justificată a conducătorului ierarhic (d-na - Șef CP Brașov), fiind perfect justificată prin raportare la scopul urmărit - mitigarea oricăror riscuri operaționale și reputaționale pentru societate, în contextul în care salariatul a fost singurul care a refuzat să ofere informații cu privire la intervențiile avute asupra automatelor bancare cu privire la care au fost constatate diferențe și cu privire la care i-au fost solicitate informații, în mai multe rânduri.

Reclamatul mai menționează faptul că discuțiile purtate cu angajații care au intervenit asupra automatelor bancare cu privire la care s-a constatat un număr mare de diferențe în perioadele de referință au vizat strict echipamentele asupra cărora a intervenit respectivul salariat și diferențele înregistrate în urma reconcilierii ciclurilor de alimentare aferente respectivelor echipamente. Prin urmare, atât numărul echipamentului, cât și quantumul diferențelor înregistrate la nivelul echipamentului respectiv au fost diferite pentru fiecare salariat în parte și a vizat strict activitățile întreprinse de acesta. Acesta este și motivul pentru care s-a încercat, în repetate rânduri, purtarea unui dialog cu toți salariații care au avut intervenții asupra echipamentelor, inclusiv cu petentul - pentru că era singurul în măsură să ofere informații pertinente identificării cauzei generatoare a diferențelor pentru automatelor bancare respective.

Reclamatul mai precizează faptul că în perioada de incidență a măsurii administrative (în zilele în care petentul nu a solicitat concediu de odihnă – *fila 116 la dosar*), petentul a realizat celelalte atribuții prevăzute în fișa postului care nu presupuneau acces la valorile CIT One sau la resursele informatice ale societății. Printre acestea s-au numărat și cele prevăzute la secțiunea 3 - Responsabilități specifice, pct. 15 – „Asigură menținerea permanentă a ordinii și curățeniei la locul de muncă”.

Reclamatul susține că în ceea ce privește notificarea transmisă de petent în data de 15.11.2022 (*Anexa 10 la petiție- fila 22 la dosar*), dintr-o eroare umană, e-mail-ul primit pe adresa office@citone.ro a fost marcat ca citit (fără a fi deschis, de fapt) de către asistent managerul CIT One și nu a fost direcționat către Departamentul de Resurse Umane, în vederea formulării unui răspuns și nici către vreo altă entitate funcțională din cadrul subsrisei. De altfel, e-mail-ul transmis în numele d-lui a fost identificat în inbox-ul societății abia ulterior primirii citației pentru prezentul dosar, când Departamentul Juridic, însărcinat cu gestionarea prezentei cauze, a făcut verificări cu privire la motivul pentru care nu s-a formulat un răspuns la solicitarea primită pe adresa office@citone.ro, în data de 15.11.2022.

19. Prin adresa înregistrată cu nr. 2055/15.03.2023 reclamatul CIT ONE S.A. transmite completare la notele scrise și înscrisuri probatoare (*fila 118-159 la dosar*), prin care precizează următoarele aspecte

- reclamatul precizează că petentului nu i s-au adus niciun fel de acuzații cu privire la diferențele respective, discuțiile purtate cu acesta având strict scopul înțelegerii situației de fapt și a încercării de a identifica eventualele cauze generatoare ale diferențelor, în

ideea de a întreprinde demersurile necesare evitării unor pierderi viitoare, în situații similare.

- în ceea ce privește aplicarea măsurii administrative de restricționare a accesului la resursele CIT One, reclamatul subliniază faptul că aceasta nu reprezintă o sancțiune aplicată salariatului (așa cum, în mod nereal, susține petentul în notele scrise depuse), ci o măsură temporară, cu caracter administrativ, menită să mitigeze anumite riscuri operaționale identificate cu privire la o situație dată. Această măsură este reglementată în chiar Regulamentul Intern al CIT One, regulament comunicat petentului și aplicabil pentru toți salariații subscrisei.

- măsura administrativă instituită are scop preventiv (evitarea unor pierderi viitoare), caracter temporar (în cazul de față, măsura inițială a fost instituită până la data de 30.11.2022 și prelungită, o singură dată, până la data de 31.12.2022) și nu afectează, în niciun fel, drepturile de natură salarială ale salariatului (perioada respectivă este considerată perioadă lucrată, petentului fiindu-i achitate toate drepturile salariale aferente perioadei pentru care a fost instituită măsura, precum și alte sporuri sau bonusuri prevăzute de reglementările interne ale CIT One.

- în ceea ce privește susținerile petentului potrivit cărora faptul că este singurul care a fost cercetat disciplinar, reclamatul arată că aplicarea unui tratament diferit (nu discriminatoriu) în ceea ce îi privește pe acesta a avut la bază tocmai comportamentul salariatului, diferit de cel al celorlalți colegi ai acestuia, manifestat prin lipsa oricărei colaborări cu angajatorul cu privire la diferențele identificate, în scopul înțelegerii situației de fapt, a identificării eventualelor cauze generatoare ale diferențelor și întreprinderii demersurilor necesare evitării unor pierderi viitoare. Petentul a fost singurul care a refuzat să ofere informații cu privire la intervențiile avute asupra automatelor bancare cu privire la care au fost constatate diferențe și referitor la care i-au fost solicitate informații, în mai multe rânduri.

- Reclamatul mai susține că, rezultă foarte clar și din documentația aferentă cercetării disciplinare (*fila 121-159 la dosar*), în cuprinsul căreia se menționează foarte clar faptul că motivul convocării îl reprezintă tocmai lipsa cooperării cu reprezentanții CIT One, aspect care îl diferențiază pe petent de ceilalți salariați, care au înțeles să ofere informații reclamatei, în încercarea de a identifica eventualele cauze ale diferențelor înregistrate la nivelul automatelor bancare asupra cărora au intervenit. În acest sens, partea reclamată arată că, potrivit reglementărilor interne în vigoare, în considerarea specificului activității subscrisei (transport și procesare de numerar și alte valori), „refuzul angajatului de a colabora cu experții antifrauda/Seful DRA, de a furniza informații cu privire la cazurile investigate sau de a completa declarația scrisă menționată constituie abatere disciplinara grava” (*Reglementarea D011 - "Managementul fraudei"*). Astfel, dat fiind faptul că petentul a luat cunoștință de reglementarea sus-menționată, acesta știa că, potrivit reglementărilor interne aplicabile la nivelul subscrisei, refuzul de a colabora cu reprezentanții CIT One constituie abatere disciplinară gravă, și avea, așadar, prefigurarea mentală a faptului că fapta sa poate conduce la cercetarea sa disciplinară. Astfel, apare ca nejustificată reacția petentului care, în urma aplicării întocmai a reglementărilor interne, susține că i s-a creat o situație discriminatorie, pentru simplul motiv că acțiunile sale au avut consecințele menționate în reglementările interne (aplicarea unei sancțiuni disciplinare cu reducerea

salariului cu 5% pentru o perioadă de trei luni, pentru săvârșirea unei abateri disciplinare grave).

- Reclamatul mai susține că petentul a refuzat să scrie o notă explicativă chiar și cu ocazia cercetării disciplinare. Acesta a prezentat Comisiei de disciplină un punct de vedere pregătit în prealabil și a fost de acord să răspundă doar verbal la întrebările suplimentare adresate de membrii Comisiei. Aspectele relatate verbal de acesta au fost consemnate de secretarul Comisiei de disciplină, în procesul-verbal încheiat cu ocazia convocării salariatului. Astfel, petentul s-a aflat într-o situație complet diferită de cea a colegilor săi, astfel încât i-a fost aplicat un tratament diferit, iar nu unul discriminatoriu.

- Cu privire la așa-numitul „avertisment scris” pe care susține petentul că l-ar fi primit, reclamatul menționează că documentul la care face acesta trimitere reprezintă, de fapt, o scrisoare de atenționare, iar nu un avertisment scris. Potrivit prevederilor art. 49¹ din Regulamentul intern al CIT One, „Pentru abateri minore ale prevederilor normelor interne ale Companiei, dacă managerul direct al salariatului care a săvârșit fapta consideră că nu este oportună sancționarea disciplinară, îl poate atenționa în scris pe acesta prin acordarea unei scrisori de atenționare cu privire la normele incalcate, cu posibilitatea cercetării disciplinare ulterioare a salariatului pentru alte fapte săvârșite de acesta, în situația perpetuării comportamentului profesional neconform”.

Astfel, scrisorile de atenționare nu reprezintă sancțiuni disciplinare, cum, în mod eronat, susține petentul, ci sunt simple măsuri cu caracter administrativ, menite să ofere o imagine asupra comportamentului general în serviciu al angajaților, în situațiile în care încălcarea de către aceștia a reglementărilor interne în vigoare, la nivelul CIT One, nu prezintă gravitatea necesară aplicării sancțiunii disciplinare a avertismentului scris sau sesizării Comisiei de disciplină, în vederea realizării cercetării disciplinare prealabile.

20. Concluzionând reclamatul susține că tratamentul aplicat petentului a fost unul justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare, fără a avea la bază vreun criteriu interzis, astfel încât nu sunt întrunite elementele constitutive ale unei fapte de discriminare.

IV. Cadrul legal aplicabil. Dreptul național și internațional aplicabil / jurisprudența

21. Prevederile legislative relevante în prezenta cauză sunt următoarele:

➤ **O.G. 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. 1 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”.

- art. 2 alin.7: *„Constituie victimizare și se sancționează contravențional orice tratament advers, venit ca reacție la o plângere sau acțiune în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării”.*

- art. 20 alin.6: *”Persoana interesată va prezenta fapte pe baza cărora poate fi prezumată existența unei discriminări directe sau indirecte, iar persoanei împotriva căreia s-a formulat sesizarea îi revine sarcina de a dovedi că nu a avut loc o încălcare a principiului egalității de tratament. În fața Colegiului director se poate invoca orice mijloc de probă, respectând regimul constituțional al drepturilor fundamentale, inclusiv înregistrări audio și video sau date statistice”.*

➤ **Constituția României**, revizuită;

- art. 16 alin.1 *“Cetățenii sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără privilegii și fără discriminări.”*

- art. 38 alin.1 *”Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei și alegerea locului de muncă sunt libere.”*

➤ **Convenția Europeană a Drepturilor Omului și Libertăților Fundamentale**

- art. 14 - Interzicerea discriminării: *“Exercitarea drepturilor și libertăților recunoscute de prezenta convenție trebuie să fie asigurată fără nici o deosebire bazată, în special, pe sex, rasa, culoare, limba, religie, opinii politice sau orice alte opinii, origine națională sau socială, apartenența la o minoritate națională, avere, naștere sau orice alta situație.”*

➤ **Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale și culturale**

- art. 6 pct. 1 *”Statele părți la prezentul Pact recunosc dreptul la muncă ce cuprinde dreptul pe care îl are orice persoană de a obține posibilitatea să-și câștige existența printr-o muncă liber aleasă sau acceptată și vor lua măsuri potrivite pentru garantarea acestui drept.”*

➤ **Directiva 2000/78/CE din 27 noiembrie 2000 de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă**

- art. 1 - Obiectivul: *„Prezenta directivă are ca obiectiv stabilirea unui cadru general de combatere a discriminării pe motive de apartenență religioasă sau convingeri, handicap, vârstă sau orientare sexuală, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, în vederea punerii în aplicare, în statele membre, a principiului egalității de tratament.”*

- art 2 - Conceptul de discriminare, alin. 3: *“Hărțuirea este considerată o formă de discriminare, în sensul alineatului (1), atunci când se manifestă un comportament indezirabil legat de unul din motivele prevăzute la articolul 1, care are ca obiectiv sau ca efect lezarea demnității unei persoane și crearea unui mediu de intimidare, ostil, degradant, umilitor sau ofensator. În acest context, noțiunea de hărțuire poate fi definită în conformitate cu legislațiile și practicile naționale ale statelor membre.”*

V. Principiile de analiză

22. Potrivit art. 2 alin.1 din O.G.137/2000 republicată, pentru existența discriminării directe trebuie îndeplinite cumulativ următoarele condiții:

- existența unor persoane sau situații aflate în poziții comparabile;
- 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.

23. Curtea Europeană a Drepturilor Omului 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.”*

24. În practica jurisdicțională a Curții Constituționale s-a statuat în mod constant că principiul egalității cetățenilor în fața legii și a autorităților publice nu presupune uniformitate ci, dimpotrivă, soluții diferite pentru situații diferite. Principiul egalității impune, de aceea, un tratament egal pentru situații care, în funcție de scopul urmărit, nu sunt diferite, în caz contrar el presupunând un drept la diferențiere (Decizia nr. 6/1996, publicată în M. Of. nr. 23/1996).

25. Un aspect definitoriu al discriminării îl constituie **criteriul interzis** de legiuitorul național prin art. 2 alin 1, textul de lege prezentând sub forma unei enumerări cu caracter determinat criteriul de *„rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenență la o categorie defavorizată”*; caracterul neexhaustiv al enumerării este dat de însăși sintagma „sau orice alt criteriu” alăturată criteriilor exprese, sintagmă care oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, dar care este materializat ca fapt determinant în săvârșirea unei fapte de discriminare. În ipoteza în care criteriul invocat ar putea fi încadrat în categoria *“orice alt criteriu”*, acesta trebuie să reprezinte o caracteristică specifică a persoanei care se consideră discriminată, caracteristică care să aibă un caracter inalterabil (ex. *gen, culoarea pielii, vârsta, dizabilitatea, boală cronică etc.*) și deci care nu poate fi schimbată prin voința individului, sau care să aibă un caracter identitar, care să fie parte a identității individului (ex. religie, convingeri, etc.), într-un mod similar criteriilor protejate de lege. Criteriul, în raport cu elementele constitutive ale discriminării, astfel cum este definit în art. 2 din O.G. nr. 137/2000, trebuie interpretat în sensul existenței sale ipso facto, ca circumstanță concretizată, materializată, constituind însăși cauza actului sau faptului discriminatoriu și care, în situația inexistenței, nu ar determina săvârșirea discriminării.

26. 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. Legătura de cauzalitate presupune considerarea motivului sau a motivelor care au stat la baza actelor aplicate în cauzele de discriminare (tratament diferențiat) și impun a analiza un criteriu interzis invocat de petent, care constituie un factor relevant sau determinant în acțiunea sau inacțiunea imputată părții reclamate.

27. De asemenea, o faptă poate fi considerată faptă de discriminare dacă atinge un drept, oricare dintre cele garantate de tratate internaționale ratificate de România sau cele prevăzute de legislația națională.

28. Hărțuirea reprezintă o formă de discriminare, introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor *Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000* și a prevederilor *Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000*.

29. În materia legislației nediscriminare, astfel cum este transpus aquis-ul communautaire, pentru a ne găsi în situația unei fapte de hărțuire este necesară întrunirea cumulativă a elementelor constitutive acesteia.

Astfel, **hărțuirea** reprezintă:

- ✓ manifestarea oricărui comportament,
- ✓ pe baza unuia dintre criteriile prevăzute de lege,
- ✓ care „duce la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv”.

30. Sintagma „orice comportament” denotă intenția legiuitorului de a cuprinde o arie largă de comportamente, și nu una restrictivă, ceea ce permite reținerea unor calificări diferite în practică, și care pot să varieze de la caz la caz, circumscrise sub forma unor afirmații exprimate prin cuvinte, verbal sau în scris, gesturi, acte sau fapte etc. Acest element constitutiv al hărțuirii permite reținerea acelor comportamente care, chiar dacă nu au fost săvârșite cu intenție, produc efectul de realizare al unui cadru definit ca „*intimidant, ostil, degradant ori ofensiv*”. Este de subliniat că discriminarea nu se manifestă doar sub forma unor practici, ci și sub forma comportamentelor care creează un impact asupra mediului în general, variind de la violență fizică la remarci sau afirmații cu caracter rasist, sexist, xenofob etc., până la ostracizare generală. Această formă de discriminare aduce atingere demnității sub aspect psihic și emoțional persoanelor aparținând unei minorități sau alteia. Mobilul sau cauza comportamentului este determinat de un criteriu inerent, care este în mod expres prevăzut de legiuitor, într-o listă neexhaustivă, însă oricare din aceste criterii circumstanțiate la situația particulară a persoanei care se consideră discriminată trebuie să fi constituit mobilul determinant în aplicarea tratamentului diferit în speță. În cazul hărțuirii, raportul de cauzalitate între criteriul invocat și fapta sesizată este direct, iar acest aspect rezultă din însăși prevederile art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată.

31. ¹ Interpretarea noțiunii de „hărțuire” poate fi găsită în jurisprudența Tribunalului Funcției Publice a Uniunii Europene (TFP)², responsabil pentru soluționarea litigiilor care implică funcția publică a Uniunii Europene în primă instanță. TFP a explicat că, **pentru ca un comportament să fie considerat hărțuire, acesta trebuie să fie perceput ca excesiv și criticabil pentru un observator rezonabil de sensibilitate normală aflat într-o situație identică.** De asemenea, referindu-se la definiția „hărțuirii” prevăzută în Directiva privind egalitatea de tratament în ceea ce privește încadrarea în muncă (2000/78/CE), TFP a subliniat că din condiția „are ca obiectiv sau ca efect lezarea demnității unei persoane” rezultă că hărțuitorul nu trebuie să aibă intenția de a discredita victima sau de a afecta în mod deliberat condițiile de muncă ale acesteia. Este suficient ca astfel de comportamente condamnabile, cu condiția să fie comise intenționat, să fi dus în mod obiectiv la astfel de consecințe. TFP a susținut că evaluarea performanței unui funcționar de către un supraveghetor, chiar dacă este critică, nu poate fi calificată ca hărțuire în sine. Observațiile negative adresate unui membru al personalului nu aduc atingere personalității, demnității sau integrității sale, dacă sunt formulate în termeni măsurați și nu se bazează pe afirmații incorecte și lipsite de orice legătură cu fapte obiective. TFP a susținut, de asemenea, că refuzul concediului de odihnă anual pentru a asigura buna funcționare a serviciului nu poate fi considerat, ca atare, o manifestare a hărțuirii psihologice. (...) În conformitate cu definiția hărțuirii, nu este nevoie de un termen de comparație pentru a demonstra un astfel de comportament. Acest lucru reflectă, în esență, faptul că hărțuirea este greșită din cauza formei pe care o îmbracă (abuz verbal, nonverbal, fizic) și a efectului potențial pe care l-ar putea avea (încălcarea demnității umane). (pag. 72)”

32. În cauza *S. Coleman v. Attridge Law, Steve Law și în cauza Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryin NV*, Curtea Europeană de Justiție a statuat că aceleași reguli privind sarcina probei se aplică și hărțuirii, de vreme ce aceasta reprezintă o formă de discriminare. Curtea Europeană de Justiție a arătat că, potrivit principiului inversării sarcinii probei, revine reclamantului sarcina de a stabili, în fața instanței naționale, o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe pe baza unuia dintre criteriile interzise (*n.n. în cauza Coleman o discriminare pe criteriul de dizabilitate, în cauza Centrum o discriminare pe criteriu de origine rasială sau etnică*). Adaptarea normelor privind sarcina probei se impune de îndată ce există o prezumție de discriminare. În cazul în care reclamantul ar stabili o situație de fapt care să permită prezumția existenței unei discriminări directe împotriva sa, punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament ar impune atunci ca sarcina probei să revină părților din acțiunea principală, care ar trebui să dovedească că nu a avut loc o încălcare a principiului menționat. În acest context, părțile menționate ar putea contesta existența unei astfel de încălcări, stabilind prin orice mijloc legal, în special că tratamentul aplicat este justificat de factori obiectivi și străini de orice discriminare pe unul din motivele interzise (a se vedea Curtea Europeană de Justiție, cauza *S. Coleman*, ECJ, C-303/06, hotărârea din 17 iulie 2008, cauza *Centrum voor*

¹ Manual de drept european privind nediscriminarea, ediția 2018

https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2018-handbook-non-discrimination-law-2018_ro.pdf

² Civil Service Tribunal a fost o instanță specializată din cadrul Curții de Justiție a Uniunii Europene. A fost înființată la 2 decembrie 2005. A încetat să mai existe la 1 septembrie 2016

gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding v. Firma Feryn NV, C-54/07, hotărârea din 10 iulie 2008).

33. Victimizarea, asemănător hărțuirii, reprezintă o formă de discriminare, introdusă de legiuitorul român în procesul de transpunere a prevederilor Directivei Consiliului 2000/43/CE privind aplicarea principiului egalității de tratament între persoane, fără deosebire de origine rasială sau etnică, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L180 din 19 iulie 2000, și prevederile Directivei Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea egalității de tratament, în ceea ce privește încadrarea în muncă și ocuparea forței de muncă, publicată în Jurnalul Oficial al Comunităților Europene (JOCE) nr. L303 din 2 decembrie 2000.

34. Astfel se poate considera victimizare:

- existența unei *plângeri sau acțiuni în justiție cu privire la încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării*;
- orice *tratament advers* venit ca o reacție la demersul victimei.

35. Raportat la prevederile art. 2 alin.7 din O.G. nr.137/2000, republicată, fapta de victimizare se circumstanțiază într-un tratament advers care poate îmbrăca diferite forme. Formularea textului cuprinde sintagma „*tratament advers*” aplicat unei persoane, însă textul art. 2 alin. 7 nu definește expresis verbis tratamentul advers. Sintagma „*orice tratament*” denotă intenția legiuitorului de a cuprinde o arie largă de comportamente, și nu una restrictivă, ceea ce permite reținerea unor calificări diferite în practică, care să varieze de la caz la caz, circumscrise însă caracterului advers sau contrar. În acest sens trebuie luați în considerare mai mulți factori, împreună sau separat: contextul în care s-au produs faptele incriminate, durata „tratamentului” aplicat, efectele și consecințele sale asupra persoanei care le-a suferit etc. Mobilul sau cauza tratamentului advers este determinat de introducerea unei plângeri, sesizări sau acțiuni în justiție. Astfel, actul care determină săvârșirea faptei de victimizare este inițierea unei proceduri administrative sau judiciare, prin introducerea unei plângeri, respectiv prin formularea unei acțiuni în justiție, ceea ce presupune existența unei legături de cauzalitate în lipsa căreia nu se poate reține victimizarea. Inițierea procedurii administrative sau judiciare prin introducerea unei plângeri respectiv a unei acțiuni în justiție este condiționată de invocarea încălcării principiului tratamentului egal și al nediscriminării. Acest element constitutiv al victimizării presupune ca plângerea sau acțiunea în justiție care a determinat tratamentul advers să fi avut ca obiect încălcarea principiului egalității, respectiv al nediscriminării. Lipsa invocării principiului egalității și nediscriminării determină imposibilitatea reținerii faptei de victimizare. Manifestarea comportamentului contrar sau advers împotriva părții inițiatoare, care se poate materializa fie într-o singură acțiune ulterioară sau mai multe acțiuni concomitente îndreptate împotriva acestuia, este determinată, în cazul victimizării, de invocarea prealabilă în cadrul procedurilor administrative sau judiciare a încălcării anterioare a principiului egalității și nediscriminării.

36. Potrivit art. 11 din Directiva Consiliului 2000/78/CE de creare a unui cadru general în favoarea tratamentului egal privind ocuparea forței de muncă și condiții de muncă potrivit cărora <<*Statele membre introduc în sistemul lor juridic intern măsurile necesare pentru protecția lucrătorilor împotriva concedierii sau a oricărui alt tratament defavorabil din*

partea angajatorului aplicat ca reacție la o reclamație formulată la nivel de întreprindere sau la o acțiune în justiție vizând respectarea principiului „egalității”>>.

VI. Aplicarea principiilor la speță.

Motivele de fapt și de drept

37. În fapt, Colegiul director reține că petentul angajat al societății CIT ONE S.A pe funcția/meseria, casier collector cu atribuții de agent de securitate înarmat reclamă fapte de discriminare (*hărțuire*), discriminarea manifestându-se printr-o serie de posibile acțiuni prin care a fost creat un cadru ostil la locul de muncă; de asemenea, Colegiul director reține că petentul reclamă și o faptă de discriminare (*victimizare*) manifestată prin faptul că acesta a sesizat ITM-UL, și angajatorul a dispus cercetarea disciplinară prin care petentul a fost sancționat cu diminuarea salarială de 5% pe o perioadă de 3 luni.

38. În drept, Colegiul director trebuie să aprecieze în ce măsură obiectul sesizării este de natură să cadă sub incidența prevederilor O.G. nr. 137/2000 cu modificările și completările ulterioare, republicată, potrivit atribuțiilor și domeniului de activitate al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării. Astfel, Colegiul director a analizat petiția având în vedere elementele constitutive ale unei fapte de discriminare.

39. Colegiul reține că petentul invocă vătămarea drepturilor sale în legătură cu raporturile de muncă, în speță, pentru că a refuzat testarea poligraf i-au fost schimbate atribuțiile de serviciu, și pentru că a sesizat ITM-UL, angajatorul a dispus cercetarea disciplinară prin care s-a dispus sancționarea acestuia cu diminuarea salarială de 5% pe o perioadă de 3 luni.

40. În legătură cu faptele sesizate, și din înscrisurile depuse la dosarul cauzei Colegiul director reține următoarele:

- în data de 19.09.2022, Departamentul Risc și Antifraudă din cadrul CIT One a fost sesizat de către șeful Departamentului Automate Bancare cu privire la existența unei creșteri alarmante a numărului și valorii diferențelor înregistrate pentru ciclurile de alimentare/descărcare a automatelor bancare deservite de angajații din Centrul de Procesare (CP) Brașov (punct de lucru al CIT One S.A.). Toți salariații invitați să ofere lămuriri cu privire la diferențele înregistrate de automatele bancare cu excepția petentului, au fost cooperanți și au oferit informații, în limita celor cunoscute de fiecare, cu privire la intervențiile respective. În cadrul discuțiilor purtate cu salariații, inclusiv cu petentul, acestora le-a fost prezentată o centralizare în excel cu diferențele înregistrate, întocmită de Departamentul Automate Bancare (*fila 82 la dosar*),
- petentul susține că în data de **18.10.2022** a dat o declarație (*fila 18 la dosar*) prin care arătată că nu are nicio implicare în lipsa presupusei sume de bani și a acceptat testarea poligraf.
- petentul mai susține că la o săptămână distanță i s-a dat să completeze un formular, (Declarația de consimțământ din 24.10.2022 -*fila 19 la dosar*) privind testarea poligraf, la care nu erau atașate motivele testării/scopul testării. (Ulterior, a aflat de la colegi că nu se emite de societate nicio notificare scrisă în care să fie prezentate motivele testării poligraf și nici rezultatul nu este arătat persoanei testate).
- Colegiul reține de asemenea, că în data de **01.11.2022** petentul l-a sunat pe ofițer la Direcția de risc și antifraudă și l-a întrebat dacă va primi o dovadă că a parcurs testul

poligraf și pentru că l s-a comunicat ca nu v-a primi un asemenea document ,**din acel moment petentul a refuzat efectuarea testului poligraf.**

- Colegiul reține de asemenea că toți cei șase salariați au consimțit cu privire la testarea poligraf. Consimțământul acestora a fost colectat în formă scrisă, prin semnarea formularului de consimțământ utilizat la nivelul CIT One cu privire la participarea la testarea poligraf (*fila 83 la dosar*). De asemenea documentul semnat de salariați reprezintă **un acord de principiu**, pe baza căruia societatea doar programează salariații pentru efectuarea testării poligraf. După cum este menționat în chiar cuprinsul documentului respectiv, acordul final sau dezacordul cu privire la susținerea testării poligraf este exprimat de fiecare salariat în fața examinatorului, după ce salariatul respectiv vizualizează întrebările care urmează a-i fi adresate în cadrul testării.

- Colegiul reține de asemenea că petentului nu i s-au adus niciun fel de acuzații cu privire la diferențele respective, discuțiile purtate cu acesta având scopul înțelegerii situației de fapt și a încercării de a identifica eventualele cauze generatoare ale diferențelor, în ideea de a întreprinde demersurile necesare evitării unor pierderi viitoare, în situații similare. De altfel, acest aspect i-a fost comunicat petentului de expertul antifraudă, care i-a transmis, totodată, că testarea poligraf reprezintă doar un mijloc suplimentar de verificare, refuzul de participare sau chiar identificarea unui comportament simulat cu ocazia testării (cazul d-lui) neavând niciun fel de consecință negativă asupra salariatului respectiv.

- Colegiul director mai reține că **petentul** s-a prezentat, în data de **09.11.2021**, la Brașov, pentru a discuta cu reprezentanții reclamatei, deși, inițial, petentul a refuzat să prezinte vreo explicație, atât verbal, cât și scris, cu privire la diferențele constatate la bancomatele pe care le-a alimentat/descărcat atât în perioada aprilie - iulie 2022, cât și în perioada scursă de la începutul anului și până la momentul purtării discuției. Însă, după ce i-a fost explicat din nou scopul discuției, acesta a acceptat să ofere explicații verbale și a fost de acord ca cele expuse de el să fie consemnate într-un proces-verbal, care a fost tehnoredactat de reclamatul -Director Securitate în cadrul CIT One S.A.

- Colegiul director reține că într-un anumit moment al discuției, deranjat de întrebările adresate, întrebări ce vizau lămurirea situației de fapt, petentul s-a ridicat și a părăsit încăperea. De asemenea, acesta a refuzat să semneze și procesul-verbal întocmit de reclamatul - Director Securitate în cadrul CIT One S.A. , deși a fost prezent pe tot parcursul întocmirii acestuia.

- Colegiul reține de asemenea că, pe parcursul discuțiilor purtate cu petentul, acesta a refuzat să coopereze și să ofere informații cu privire la intervențiile realizate asupra automatelor bancare indicate de cei doi reprezentanți ai societății sau orice fel de explicații cu privire la numărul mare de diferențe constatate și ulterior acestei discuții și a lipsei totale de cooperare, comportament neîntâlnit la ceilalți angajați, managementul local al Centrului de Procesare Brașov a solicitat restricționarea accesului la anumite resurse ale Companiei pentru petent, solicitare aprobată în data de **11.11.2022** (*fila 89 la dosar*) și comunicată, în cele din urmă, salariatului, la data de **23.11.2022**, prin intermediul executorului judecătoresc (*fila 90 la dosar*), după ce, inițial, s-a încercat înmânarea documentului de către Supervisorul CP Brașov, în data de **16.11.2022**, însă petentul a refuzat primirea (*fila 92 la dosar*). Măsura administrativă a restricționării accesului la anumite resurse ale Companiei a fost prelungită o singură dată (*fila 93-94 la dosar*), până

la data de 31.12.2022. Măsura administrativă a restricționării accesului petentului la locul unde își desfășoară activitatea și/sau la resursele informaționale ale CIT One a fost aplicată în conformitate cu prevederile **art. 31 din Regulamentul Intern al societății (fila 95- 111 la dosar)**, document ce îi fusese adus la cunoștință salariatului încă din luna iulie 2022. (în cazul în care angajatorul consideră că accesul unui salariat la locul unde își desfășoară activitatea și/sau la resursele informaționale (letrice sau electronice) conform sarcinilor de serviciu ale acestuia, stabilite prin fișa postului, ar putea genera sau majora riscuri operaționale/reputaționale pentru angajator, unui angajat îi poate fi restricționat accesul la acestea, în situația în care această măsură este necesară pentru a putea preveni riscul operațional și reputațional...) măsurile administrative: sunt instituite în scop preventiv și nu au caracter sancționator - aspect subliniat și în adresele prin care salariatului i-a fost adusă la cunoștință instituirea măsurii; au caracter temporar - în cazul de față, măsura inițială a fost instituită până la data de 30.11.2022 și prelungită, o singură dată, până la data de 31.12.2022; perioada cât salariatului i-a fost aplicată o măsură administrativă este considerată perioadă lucrată, în așa fel încât salariul de bază brut lunar nu va fi afectat – petentului i-au fost achitate toate drepturile salariale aferente perioadei pentru care a fost instituită măsura, precum și alte sporuri sau bonusuri prevăzute de reglementările interne al CIT One (fila 114-115 la dosar).

- Colegiul director reține de asemenea că petentul depune la dosar (fila 20) proces verbal încheiat în data de **09.11.2022**, prin care se arată refuzul acestuia la testarea poligraf, în condițiile neprimirii unui document al angajatorului privind lipsurile pe fiecare bancomat în parte, data, ora și locul unde se v-a efectua testarea. Tot din cuprinsul procesului verbal mai sus menționat, la ultima întrebare adresată petentului, respectiv, **„Ți s-au adus la cunoștință numărul de incidente și peirderile; dorești să discutăm despre asta?”**, **răspunsul petentului a fost –DA-**, însă conform consemnării din procesul verbal, în acest moment al discuției petentul a refuzat să mai discute cu membrii echipei HR prezenți, motivând că a acceptat deja prea multe și refuzând să semneze procesul verbal.

- Colegiul director reține de asemenea că petentul în data **15.11.2022** a formulat o notificare prin avocat (fila 22-27 la dosar) către angajatorul CIT ONE SA București, într-o încercare de soluționare pe cale amiabilă a situației de la punctul de lucru din Brașov. Petentul susține că nu a primit răspuns la această notificare. În acest sens colegiul director reține că notificarea transmisă de petent în data de 15.11.2022 (*Anexa 10 la petiție- fila 22 la dosar*), dintr-o eroare umană, e-mail-ul primit pe adresa office@citone.ro a fost marcat ca citit (fără a fi deschis, de fapt) de către asistentul manager CIT One și nu a fost direcționat către Departamentul de Resurse Umane, în vederea formulării unui răspuns și nici către vreo altă entitate funcțională din cadrul subsrisei. De altfel, e-mail-ul transmis în numele d-lui Negru a fost identificat în inbox-ul societății abia ulterior primirii citației pentru prezentul dosar, când Departamentul Juridic, însărcinat cu gestionarea prezentei cauze, a făcut verificări cu privire la motivul pentru care nu s-a formulat un răspuns la solicitarea primită pe adresa office@citone.ro, în data de 15.11.2022.

-Colegiul director reține faptul că în perioada de incidență a măsurii administrative (în zilele în care petentul nu a solicitat concediu de odihnă – (fila 116 la dosar), petentul a realizat celelalte atribuții prevăzute în fișa postului care nu presupuneau acces la valorile CIT One sau la resursele informatice ale societății. Printre acestea s-au numărat și cele

prevăzute la secțiunea 3 - Responsabilități specifice, pct. 15 – „Asigură menținerea permanentă a ordinii și curățeniei la locul de muncă”.

- Colegiul director reține de asemenea că din documentația aferentă cercetării disciplinare (*fila 121-159 la dosar*), rezultă foarte clar faptul că motivul convocării petentului îl reprezintă tocmai lipsa cooperării acestuia cu reprezentanții CIT One, aspect care îl diferențiază pe petent de ceilalți salariați, care au înțeles să ofere informații reclamatei, în încercarea de a identifica eventualele cauze ale diferențelor înregistrate la nivelul automatelor bancare asupra cărora au intervenit. În acest sens, Colegiul director reține că, potrivit reglementărilor interne în vigoare, în considerarea specificului activității reclamatei (transport și procesare de numerar și alte valori), „refuzul angajatului de a colabora cu experții antifrauda/Seful DRA, de a furniza informații cu privire la cazurile investigate sau de a completa declarația scrisă menționată constituie abatere disciplinară gravă” (Reglementarea D011 - "Managementul fraudei". Astfel, Colegiul director constată, dat fiind faptul că petentul a luat cunoștință de reglementarea sus-menționată, acesta știa că, potrivit reglementărilor interne aplicabile la nivelul reclamatei, refuzul de a colabora cu reprezentanții CIT One constituie abatere disciplinară gravă, și avea, așadar, prefigurarea mentală a faptului că fapta sa poate conduce la cercetarea sa disciplinară.

41. În ceea ce privește fapta de victimizare imputată în cauză și constând în faptul că urmare a sesizării ITM de către petent, reclamatul a convocat comisia de disciplină Colegiul director constată că nu se poate reține întrunirea cumulativă a elementelor constitutive ale victimizării care s-au circumstanțiat ori au luat naștere ca urmare a plângerii adresată de petentă forurilor superioare, (ITM) nefiind îndeplinită nici condiția existenței unui tratament advers și nici a legăturii de cauzalitate între tratamentul advers invocat și plângerea prin care se invocă încălcarea principiului tratamentului egal și al nediscriminării.

42. Colegiul director apreciază că instituirea comisiei de disciplină este justificată prin raportare la scopul urmărit - mitigarea oricăror riscuri operaționale și reputaționale pentru societate, în contextul în care salariatul a fost singurul care a refuzat să ofere informații cu privire la intervențiile avute asupra automatelor bancare cu privire la care au fost constatate diferențe și cu privire la care i-au fost solicitate informații, în mai multe rânduri.

43. Colegiul director reiterează faptul că este relevant, din punctul de vedere al hărțuirii ca formă de discriminare, a stabili dacă un comportament imputat duce la crearea unui cadru intimidant, ostil ori ofensiv pe baza un criteriu enumerat de legiuitor în art. 2 alin. 5 din O.G. nr. 137/2000, republicată. Așa cum a statuat și Curtea Europeană de Justiție, regulile privind sarcina probei în cazul hărțuirii presupun evidențierea unor prezumții *prima facie*, ceea ce în practică echivalează cu indicarea elementelor constitutive ale unei fapte de discriminare.

44. Din ansamblul mijloacelor de probă și a înscrisurilor depuse de părți la dosarul cauzei, Colegiul director constată că decizia reclamatului de a convoca Comisia de disciplină și aplicarea unei sancțiuni disciplinare cu reducerea salariului cu 5% pentru o perioadă de trei luni este justificată obiectiv, având în vedere că petentul știa că, potrivit reglementărilor interne aplicabile la nivelul reclamatei, refuzul de a colabora cu

reprezentanții CIT One constituie abatere disciplinară gravă, și avea, așadar, prefigurarea mentală a faptului că fapta sa poate conduce la cercetarea sa disciplinară. În plus, din înscrisurile depuse la dosarul cauzei nu reiese faptul că motivul pentru care s-a efectuat cercetarea disciplinară și sancționarea petentului a avut legătură cu sesizarea petentului către ITM sau cu faptul că a refuzat testarea poligraf, așa cum opinează petentul.

45. Colegiul director mai reține și că acțiunea imputată pune în discuție drepturile petentului în calitate sa de angajat, Colegiul director nefiind îndrăguit a cenzura justificarea drepturilor subiective ale petentului în legătură cu raporturile de muncă, întrucât ar presupune soluționarea unui conflict de muncă. Or, judecarea conflictelor de muncă este de competența exclusivă a instanțelor judecătorești, stabilite conform Codului de procedura civilă.

46. Având în vedere cele mai sus menționate, Colegiul director apreciază că măsura sancționării petentului a fost justificată în contextul existent, fiind o măsură luată de angajator **în urma aplicării întocmai a reglementărilor interne, respectiv, săvârșirea unei abateri disciplinare grave**, nefiind vorba despre un comportament al părții reclamante care să conducă la crearea unui cadru intimidant, ostil ori ofensiv pe baza un criteriu protejat de lege, motiv pentru care nu reprezintă o faptă de hărțuire.

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 unanimitatea membrilor prezenți la ședință,

COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:

1. Cu privire la primul capăt de cerere, fapta sesizată nu reprezintă faptă de hărțuire, conform prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; nu se întrunesc elementele constitutive ale faptei de hărțuire, iar măsura sancționării petentului a fost justificată de complexul de împrejurări existent.

2. Cu privire la al doilea capăt de cerere, fapta sesizată nu reprezintă faptă de victimizare, conform prevederilor O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată; nu se întrunesc elementele constitutive ale unei fapte de discriminare.

3. O copie a prezentei hotărâri se va comunica părților.

VI. Modalitatea de plată a amenzii: —

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

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

Membrii Colegiului Director prezenți la ședința de deliberări

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA – Membru

DIACONU ADRIAN NICOLAE – Membru

GRAMA HORIA – Membru

MOȚA MARIA – Membru

POPA CLAUDIA SORINA – Membru

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN – Membru

SĂVULESCU RADU COSMIN – Membru

Redactat la data de: 25.07.2023
Motivele de fapt și de drept: RCV/VNC

Notă: Hotărârile emise de Colegiul director al Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării potrivit prevederilor legii și care nu sunt atacate în termenul de 15 zile, potrivit **O.G. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare și Legii 554/2004 a contenciosului administrativ**, constituie de drept titlu executoriu.