



**CONSILIUL NAȚIONAL PENTRU COMBATEREA DISCRIMINĂRII**  
AUTORITATE DE STAT AUTONOMĂ

---

**HOTĂRÂREA nr. 114**  
**din 07.03.2023**

**Dosar nr: 292/2022**

**Petiția nr: 3202/25.05.2022**

**Petent:**

**Reclamat: Inspectoratul pentru Situații de Urgență “Țara Bârsei” Brașov**

**Obiect:.** posibile fapte de hărșuire morală la locul de muncă

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

**Numele și domiciliul petentului**

**Numele și sediul reclamatului**

1. Inspectoratul pentru Situații de Urgență “Țara Bârsei” Brașov cu sediul în Brașov, str. Mihai Viteazul 11, ju. Brașov

**II. Citarea părților**

2. În temeiul art. 20, alin. 4 din **O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare**, republicată (în continuare **O.G. nr. 137/2000**), s-a îndeplinit procedura de citare.

3. Părțile au fost citate pentru data de 07.06.2022.

4. În conformitate cu prevederile **art. 20 alin. 1 din O.G nr. 137/2000, republicată și prevederile 21 – 22 din Procedura internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor s-a invocat, din oficiu, excepția tardivității** introducerii sesizării având în vedere faptul că petentul nu a specificat data la care s-a săvârșit presupusa faptă de discriminare.

5. Procedură legal îndeplinită

**III. Susținerile părților**

**Susținerile petentului**

6. Petentul susține că, la data de 05.08.2021, s-a anunțat pe grupul de WhatsApp al structurii următoarea acțiune: în cadrul ISU Țara Bârsei Brașov vor fi selectați subofițeri și se va face o echipă care va participa la misiunea de stingere a incendiilor din Grecia, iar cei care doresc să meargă sunt rugați să anunțe.

7. Deși petentul susține că s-a oferit voluntar, nu a fost selectat de către comandant pentru această misiune. Astfel, la data de 01.09.2021, a formulat un raport prin care a cerut să i se comunice care au fost criteriile de selecție, dacă a existat o selecție, însă răspunsul a fost unul degradant: nu s-a ținut cont de faptul că petentul s-a oferit voluntar, deși anunțul așa era formulat, a fost primul înscris pe listă, nu a existat un criteriu de departajare, ci experiența acumulată pe timpul intervențiilor, buna pregătire profesională, modul de implicare în activitate, etc.

8. Petentul susține că, față de colegii săi selectați, activitatea sa profesională este net superioară, participând la numeroase misiuni de salvare prin stingere, descarcerări, la salvare de oameni și bunuri din inundații, dar și ca alpinist.

9. Petentul mai arată că motivul pentru care nu a fost selectat pentru această misiune a stat la baza controlului efectuat de organele competente, undeva prin anul 2019, atunci când a sesizat neregulile din departament (lipsa toaletelor și dușurilor separate, lipsa produselor de igienă, murdăria, inclusiv șobolani, etc.). Altfel spus, a fost avertizat că nu va scăpa ușor pentru ceea ce a făcut și va fi mutat din structură.

10. Petentul susține că despre măsura mutării se cunoștea la ambele detașamente, întrucât toată vremea îi spunea că va fi mutat.

11. De asemenea, petentul susține că a acționat instituția în judecată pentru plata unor restanțe la acordarea dreptului de plată a chiriei.

12. Ulterior, în concluziile scrise, petentul susține următoarele: deși reclamatul a motivat refuzul selecției pentru misiunea din Grecia pe baza criteriului existenței cursului de prim ajutor, în adresa transmisă de către IGSU se face mențiunea că este nevoie ca ISU Țara Bârsei să trimită 10 angajați din care 2 să fie șoferi și doi să aibă cursul de prim ajutor. Prin urmare, rămâneau 6 locuri disponibile pentru subofițeri care erau trimiși pentru stingerea incendiilor și nu toți cei trimiși aveau cursul de prim ajutor.

13. De asemenea, petentul susține că, în ceea ce privește criteriul vaccinării anticovid, nu toți cei selectați erau vaccinați (a se vedea captura de masaj de pe grupul de lucru numit Misiune Grecia), unde se face mențiunea: “cei care urmează să plece și au vaccinul făcut să își activeze certificatul verde, iar ceilalți să își facă testele și să activeze certificatul verde”.

14. Având în vedere cele de mai sus, petentul solicită constatarea și sancționarea faptei de discriminare, precum și daune morale în valoare de 150 000 Euro.

### **Susținerile reclamatului**

15. Reclamatul susține următoarele:

16. La data de 05.08.2021, ca urmare a activității Mecanismului European de Protecție Civilă în vederea sprijinirii Greciei, țară puternic afectată de incendiile de pădure, s-a ordonat prin adresa nr. 84838/05.08.2021 dispunerea măsurilor necesare de asigurare a unui număr considerabil de forțe și mijloace, la nivel național, precum și participarea a unui număr de 10 persoane din cadrul instituției reclamate (dintre care minim 2 paramedici și 2 șoferi), însoțite de 1 autospecială ASA 3000 1 pentru incendii de pădure.

17. Având în vedere contextul epidemiei și a pericolului de infectare cu virusul Sars Cov 2, pe grupul de coordonare a misiunii din Grecia, alcătuit la nivel național din comandanții inspectoratelor județene pentru situații de urgență precum și din ofițerii coordonatori din cadrul IGSU, au fost emise precizări și recomandări ca personalul nominalizat ce se va deplasa în misiune să fie vaccinat împotriva Covid 19.

18. Drept pentru care s-a procedat la selecția, cu prioritate, a cadrelor ce au fost vaccinate împotriva infectării cu virusul Sars Cov 2 și, totodată, a celor care au absolvit cursul de prim ajutor calificat (paramedic), astfel încât echipa de subofițerisă dețenă pregătirea de specialitate necesară îndeplinirii cu succes a cerințelor misiunii.

19. Reclamatul susține că petentul nu a îndeplinit, la momentul respectiv, niciuna dintre cerințe, neputând fi posibilă selecția acestuia, aspect evidențiat și de către Comandantul Detașamentului 1 de Pompieri Brașov, locotenent - colonel B.E., în nota raport nr. 4330836/24.05.2022 (anexată).

20. Față de cele stipulate mai sus, precum și față de alte aspecte semnalate de către petent, reclamatul solicită respingerea petiției, întrucât au fost respectate și aplicate în mod justificat față de scopul legitim ce a vizat îndeplinirea obiectivului misiunii desfășurate.

#### IV. Motivarea în fapt și drept

21. În fapt, prin petiția formulată și trimisă spre soluționare Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării acesta este sesizat cu privire la săvârșirea unei potențiale fapte de discriminare, Colegiul director fiind chemat să analizeze, potrivit obiectului petiției și a documentelor depuse la dosarul cauzei, în ce măsură faptele sesizate sunt de natură discriminatorie și pot aduce atingere drepturilor recunoscute de lege, prin manifestări și atitudini care pot crea un cadru de inegalitate.

22. Colegiul director reține că petiția, așa cum a fost formulată, relevă o situație în care petentul a fost tratat discriminatoriu de partea reclamată, fiind hărțuit la locul de muncă, Colegiul director urmând a se pronunța asupra aspectelor sesizate de petente, respectiv asupra tratamentului diferențiat aplicat de către partea reclamată care, prin atitudini ostile a creat un cadru intimidant și degradant asupra petentului.

23. În drept, potrivit prevederilor potrivit dispozițiilor art.63 din Procedura Internă de Soluționare a Petițiilor și Sesizărilor, care prevăd „(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”, Colegiul urmează a se pronunța cu prioritate asupra excepțiilor respectiv: excepția tardivității invocate din oficiu și excepția necompetenței privind acordarea de daune morale și materiale.

24. Cu privire la **excepția tardivității** invocată de partea reclamată, potrivit dispozițiilor art. 21 din *Procedură internă de soluționare a petițiilor și sesizărilor*, persoana care se consideră discriminată poate sesiza Consiliul în termen de un an de la data săvârșirii faptei sau de la data la care putea să ia cunoștință de săvârșirea ei. Art. 9 (1) din aceeași procedură prevede că prin “petiție se înțelege cererea, reclamația, sesizarea ori propunerea formulată în scris și transmisă Consiliului printr-un mijloc legal (poștă, fax, e-mail) sau oral, prin notă de audiență”.

25. Față de această prevedere legală, Colegiul ia la cunoștință faptul că, deși în petiție nu a specificată data (a folosit doar mențiunea în pirma parte a anului 2021), la ședința de audieri și prin înscrisurile depuse ca probe la punctul de vedere și concluzii, s-a clarificat că faptele sesizate au efecte continue până la data de 25.05.2022, data de depunere a petiției.

26. În ceea ce privește **solicitarea de daune morale**, acest aspect a fost invocat de către petent în notele precizătoare, ulterior citării părților, astfel că CNCD nu a invocat excepția de necompetență înainte de audierea părților. Astfel, Colegiul urmează a analiza excepția

necompetenței a Consiliului privind acordarea de daune morale și materiale, în temeiul prevederilor art. 28 din Ordinul nr. 144/11.04.2008, privind aprobarea Procedurii interne de soluționare a petițiilor și sesizărilor la C.N.C.D., publicat în Monitorul Oficial nr. 348 din 6 mai 2008. În acest sens, *“persoana care se consideră discriminată poate formula, în fața instanței de judecată, o cerere pentru acordarea de despăgubiri și restabilirea situației anterioare discriminării sau anularea situației create prin discriminare, potrivit dreptului comun. Cererea este scutită de taxă judiciară de timbru și nu este condiționată de sesizarea Consiliului”* în conformitate cu art. 27 alin. 1 din O.G. nr. 137/2000, republicată, cu modificările și completările ulterioare. Pentru aceste considerente urmează a proceda la admiterea excepției invocate.

**27. În drept**, raportat la obiectul petiției, Colegiul Director al CNCD are în vedere dispozițiile art. 2 alin.(1) din OG nr.137/2000, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, conform cărora constituie discriminare “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 sau apartenență la o categorie defavorizată, care are ca scop sau 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”.

**28.** Colegiul director analizează faptele sesizate și din perspectiva hărțuirii morale la locul de muncă, astfel cum este reglementată discriminarea în art. 2 alin (5<sup>1</sup>) și (5<sup>2</sup>) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

**29.** Pentru ca fapta care reprezintă obiectul petiției să fie calificată hărțuire morală la locul de muncă trebuie să îndeplinească cumulativ următoarele condiții, și anume

- **existența unor comportamente, a unui limbaj, a unor acte, gesturi sau înscrisuri, care să aibă o anumită durată, repetate sau sistematice**, ceea ce presupune că hărțuirea morală trebuie înțeleasă ca un proces care presupune derularea în timp, prin existența unor acțiuni repetate sau continue și care sunt „intenționate”.

- **aceste comportamente să aibă ca efect atingerea demnității, integrității fizice ori mentale** a unui angajat sau grup de angajați, punând în pericol munca lor sau degradând climatul de lucru.

**30.** Colegiul director nu va analiza intenția autorului, deoarece acest aspect nu are relevanță în stabilirea faptei de hărțuire morală, concluzie ce rezultă explicit din formularea textului normativ “Intenția de a prejudicia prin acte sau fapte de hărțuire morală la locul de muncă nu trebuie dovedită.”(Art 2 alin (57) din O.G. nr.137/2000).

**31.** De asemenea, se analizează faptele și din perspectiva prevederilor art. 7, lit. (g) din OG nr. 137/2000, care prevăd: „Constituie contravenție [...], discriminarea unei persoane pentru motivul că aparține unei anumite rase, naționalități, etniei, religii, categoriei sociale sau unei categorii defavorizate, respectiv din cauza convingerilor, vârstei, sexului sau orientării sexuale acesteia, într-un raport de muncă și protecție socială, cu excepția cazurilor prevăzute de lege, manifestată în următoarele domenii: g) *orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare.*”

**32.** Așadar, Colegiul director trebuie să analizeze dacă tratamentul diferit a fost indus

datorită unui criteriu prevăzut de art. 2 alin. (1), respectiv rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală, vârstă, handicap, boală cronică necontagioasă, infectare HIV, apartenența la o categorie defavorizată, care să fi constituit elementul determinant în aplicarea acestui tratament.

**33.** Fapta de discriminare este determinată de existența unui criteriu, iar între acest criteriu și faptele imputate reclamatului trebuie să existe un raport de cauzalitate.

**34.** Raportându-ne la probele depuse, Colegiului Director analizează dacă faptele părții reclamate constituie hărțuire morală la locul de muncă, astfel cum este reglementată discriminarea în art. 2 alin (5<sup>1</sup>) din O.G. nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare.

**35.** Colegiul Director reține că, art. 2 alin. (1) nu conține o listă exhaustivă a criteriilor de discriminare deoarece, criteriile *expressis verbis* enumerate de lege sunt completate cu sintagma „sau orice alt criteriu” ceea ce, practic oferă posibilitatea reținerii oricărui alt criteriu nespecificat de lege, în săvârșirea unei fapte de discriminare.

**36.** Cu privire la criteriul invocat, petentul reiterează atât cele indicate în petiție, în completarea depusă, cât și în cadrul ședinței de audieri, că motivul care a stat la baza acțiunilor de discriminare și hărțuire este legat de raportarea către Președenția României privind condițiile de igienă și facilitățile precare existente la locul de muncă și neacordarea sporurilor prevăzute de lege pentru orele suplimentare (avertizor).

**37.** În petiție, petentul menționează că în jumătatea anului 2021 a transmis un raport către președenția României privind condițiile igienice și facilitățile din unitatea sa de pompieri precum și neplata orelor suplimentare. La informarea IGSU despre efectuarea unei vizite de control, partea reclamată a îmbunătățit condițiile respective și a reluat plata orelor suplimentare. După transmiterea acestui raport petentul consideră că posibilele fapte de hărțuire s-au intensificat. Potrivit art. 2 al Legii 361/2022, persoana care efectuează raportări și care au obținut informațiile referitoare la încălcări ale legii, într-un context profesional, în domeniul public și privat este considerat avertizor. Colegiul Director reține din înscrisurile la dosar, ca partea reclamată nu a contestat raportul în cauză. Ca urmare, Colegiul va analiza faptele invocate din perspectiva calității de avertizor.

**38.** Art. 20 alin. 6 din O.G. nr. 137/2000 precizează: „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.” Prin urmare, nu petentul, ci reclamatul trebuie să arate dacă există sau nu situații similare.

**39.** În urma analizei înscrisurilor la dosare, Colegiul Director reține că prin Adresa nr. 84838 din 05.08.2021 (filă dosar 11), Inspectoratul General pentru Servicii de Urgențe informează ISU teritoriale că Mecanismul European de Protecție Civilă s-a activat ca urmare a incendiilor de pădure din Grecia, fapt pentru care se solicită ISU teritoriale alocarea de forțe și resurse, partea reclamată urmând să identifice 10 participanți dintre care minimum 2 paramedici și 2 conducători auto. Petentul invocă că a fost printre primii care s-a oferit voluntar dar partea reclamată a respins aplicația acestuia.

**40.** Prin adresa 1815279 din data de 16.09.2021 (filă dosar 29), partea reclamată răspunde sesizării formulate prin adresa petentului nr 1871148 din data de 01.09.2021, aducându-i la

cunoștință că criteriile de nominalizare au fost *experiența acumulată pe timpul intervențiilor, buna pregătire de specialitate, modul de implicare dovedit în activitatea profesională, capacitatea de lucru în echipă, conduita morală, etc.*

**41.** Criteriile menționate în răspunsul respectiv nu sunt asemănătoare cu cele menționate de partea reclamată prin nota de raport nr. 4330836 din 24.05.2022, transmisă petentului după 9 luni după finalizarea nominalizărilor, care menționează că petentul nu a fost selectat deoarece nu era vaccinat împotriva virusului Sar COV și nu a participat la cursul de acordare a primului ajutor calificat (paramedic) și efectuarea manevrelor de descarcerare. De asemenea, Colegiul mai reține că angajați paramedici nu aveau prioritate, ci reprezentau o cotă minimă obligatorie de 2 persoane, alături de șoferi (2 persoane) dintr-un total de 10 persoane, fapt pentru care nu se justifică aplicarea criteriului privind participarea la cursul de acordare a primului ajutor calificat (paramedic) pentru toți candidații.

**42.** În ce privește criteriul de vaccinare împotriva virusului Sar COV, Colegiul reține așa cum reiese din corespondența pe Whatsapp (filă dosar 35), că acest aspect a fost menționat de IGSU ca fiind recomandare și nu condiție obligatorie

**43.** De altfel, partea reclamată nu a pus la dispoziția Colegiului alte înscrisuri care să dovedească respectarea transparenței, corectitudinii și stabilirea de criterii comune pentru toți candidații. Astfel, Colegiul constată că selecția este discriminatorie, având legătură cu persoana salariatului neselectat, o astfel de situația fiind vizată de încălcarea principiului nediscriminării, aplicabil în raporturile de muncă.

**44.** În ce privește transferarea petentului de la Detașamentul 1 de Pompieri Brașov la Detașamentul 2 de Pompieri Brașov pe motiv de reorganizare, contestată de petent prin sesizarea din 12.11.2021, Colegiul nu se poate pronunța din lipsă de claritate a informațiilor puse la dispoziție de către petent, și anume nu poate identifica dacă acest transfer este aceeași faptă pentru care Tribunalul Brașov prin sentința civilă nr. 80 C din data de 11.12.2021 a dispus daune morale sau o măsură ulterioară acestora.

**45.** Totuși, Colegiul reține că petentul, în anul 2020, prin Ordinul Inspectorului Șef nr 510/20/1/BV din 15.01.2020, a fost mutat de la Detașamentul 1 de Pompieri Brașov la Detașamentul 2 de Pompieri Brașov. În urma constestării administrative, partea reclamată a revocat ordinul respectiv și a dispus repunerea petentului în situația anterioară. Pentru fapta respectivă, Tribunalul Brașov a dispus daune morale în valoare de 20.000 de lei deoarece mutarea petentului pe altă funcție, fără motive legate de abilitățile acestuia la locul de muncă și fără a i se solicita acordul, a creat un mediu stresant și un disconfort psihic pentru petent, care a continuat și după revocarea ordinului, fiind un eveniment mult discutat în unitate. Instanța reiterează că această situație este de condamnat deoarece a avut loc *în cadrul unui loc de muncă cu o responsabilitate atât de mare cum este unitatea de pompieri, interesul angajatorului trebuie să fie acela de a menține pompierii în stare psihică bună pe lângă cea fizică, iar nu de a crea situații care să pună presiune asupra pe aceștia.* Pentru stabilirea daunelor morale, instanța a avut în vedere prevederile art. 2 alin. (5<sup>1</sup>) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și combaterea tuturor formelor de discriminare, republicată, chiar dacă fapta a avut loc înainte de modificările ce au dus la introducerea hărțuirii morale la locul de muncă.

**46.** În ce privește neacordarea dreptul la compensație lunară pentru chirie, Colegiul reține că partea reclamată a clarificat că refuzul acordării acestui drept s-a datorat nedepunerii documentelor necesare pentru a analiza raportul (filă dosar 33).

**47.** Mai exact, potrivit articolului 6 alin. (1) și (3) al Hotărârii nr. 1.867 din 22 decembrie 2005 privind stabilirea cuantumului și condițiilor de acordare a compensației lunare pentru chirie cadrelor militare în activitate din Ministerul Apărării, *cadrele militare în activitate îndreptățite să beneficieze de compensația lunară pentru chirie solicită, prin raport scris, comandantului/șefului unității militare în care sunt încadrate acordarea acestui drept bănesc*, anexând ca documente la raport următoarele:

a) Neacordarea ajutorului de chirie declarație pe propria răspundere a solicitantului și a soțului/soției, autenticată de notarul public, privitoare la situația locativă a acestora și la clauzele minime obligatorii ale contractului de închiriere. Declarația soțului/soției cadru militar îndreptățit nu se anexează în situații temeinic justificate pe bază de documente prezentate în acest sens;

b) Adeverința de la locul de muncă al soțului/soției încadrat/încadrată într-o autoritate sau instituție publică din care să rezulte că nu beneficiază de spațiu de locuit asigurat de aceasta în aceeași garnizoană/localitate sau de compensație pentru chirie/decontarea chiriei pentru locuință închiriată în aceeași garnizoană/localitate;

c) Copie de pe actul de identitate;

d) Copie a contractului de închiriere;

e) Copie de pe titluri de proprietate și de pe alte documente la care se face referire în raport.

**48.** Astfel, în analizarea acestui capăt de cerere, Colegiul are în vedere că petentul ar fi trebuit să aducă probe în sprijinul celor invocate, părții reclamate revenindu-i sarcina de a furniza contraprobe potrivit dispozițiilor art. 20, alin. (6) teza I din OG nr. 137/2000, „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”. Este de reținut faptul că cererea petentului nu conține informații utile acestui capăt de cerere, din analiza cărora să rezulte elementele concrete ce ar putea face dovada existenței unei discriminări, cum ar fi depunerea documentelor prevăzute de lege ca anexe la raportul de solicitare a acestui drept.

**49.** Colegiul mai reține că partea reclamată a acuzat petentul de insubordonare și înșelaciune, fapte prevăzută de art 417 și art. 244 din Codul Penal pentru solicitarea sa adresată dr. Munteanu Marcela din cadrul I.P.J. Brașov, de vizare a unei adeverințe medicale de scutire eliberate de către medicul său de familie și pentru atitudinea de insubordonare față de dna dr. Munteanu. Aceste acuzații au dus la urmărirea sa penală în rem și constituirea dosarului nr. 26/P/2022. Prin Ordonanța din 23 mai 2022, Ministerul Public clasează dosarul deoarece potrivit fișei de post a petentului acesta nu se află în relații de subordonare față de dr. Munteanu.

**50.** Colegiul nu analizează aceste fapte deoarece fiind fapte de natură penală nu sunt de competența sa și nici nu achiesează la ordonanța Ministerului Public, dar consideră ocurența acestora ca o dovadă de un alt comportament explicit ostil împotriva petentului din partea reclamatului, care a dus la menținerea unui mediu de muncă stresant, ostil și degradant pentru petent. Potrivit jurisprudenței Curții Europene a Drepturilor Omului, tratamentul "degradant" este tratamentul care a cauzat victimelor sentimente de teama, de neliniște și de inferioritate, de natură a le umili și a le înjosi (a se vedea, în acest sens, Kudla împotriva Poloniei [MC], Cererea nr. 30.210/96, paragraful 92, ECHR 2000-XI). Tratamentul

discriminatoriu are de cele mai multe ori ca scop sau ca efect umilirea, degradarea sau interferența cu demnitatea persoanei discriminate, în mod particular, dacă acest tratament se manifestă în cadrul relațiilor de muncă.

51. Prin urmare, în considerarea argumentelor anterior expuse, Colegiul constată că este suficient ca petentul să dovedească existența unor acte/fapte succesive ale partilor reclamate, derulate într-un anumit interval de timp, de natură să îi afecteze demnitatea la locul de muncă și starea sa psihică, pentru a se concluziona că ne aflăm în prezența unei hărțuiri psihologice din partea angajatorului, în înțelesul art. Art 2 alin 5<sup>1</sup>.

52. Jurisprudența în materie stabilește ca „hărțuirea psihologică nu poate fi confundată cu relația de subordonare specifică dreptului muncii, după cum nici aceasta din urmă nu poate reprezenta un mijloc licit de instrumentalizare a personalității umane. Interdicția instrumentalizării persoanei salariatului presupune respectarea principiului „munca nu este o marfă” și este contrapusă prerogativei de direcție a angajatorului, constituind o limită a acesteia.” (Curtea de Apel Iași, Decizia civilă nr. 286/24.04.2018)

53. Colegiul are sarcina de a examina dacă același comportament, privit atât izolat, cât și împreună cu alte comportamente, a putut duce în mod obiectiv la crearea unui cadru intimidant, ostil, degradant ori ofensiv. Prin urmare, în urma analizei capetelor de cerere, Colegiul constată că petentul a fost supusă unor diverse acțiuni care considerate unitar reprezintă faptă de hărțuire la locul de muncă.

54. Colegiu apreciază că faptele analizate îndeplinesc cumulativ cele 2 condiții ale hărțuirii morale prevăzute de art. 2 alin (5<sup>2</sup>) și anume modul în care s-au desfășurat relațiile de muncă, perioada de timp în care petentul a fost supus unui mediu de lucru ostil și adeseori stresant, nerespectarea procedurilor legale și a drepturilor minimale garantate, refuzul de nominalizare pentru misiunea în Grecia, mutarea petentului, acuzarea pentru realizarea de fapte penale, toate aceste aspecte sunt de natură a susține probator existența hărțuirii la locul de muncă. Așadar, orice încălcare adusă principiului bunei-credințe sau drepturilor salariatului, care vizează personalitatea sau integritatea morală și profesională a acestuia, poate fi încadrată în categoria acțiunilor de hărțuire la locul de muncă.

55. Potrivit art.26 din Carta Sociala Europeană, adoptată la Strasbourg la 3 mai 1996, ratificată de România prin Legea nr. 74 din 3 mai 1999: în vederea asigurării exercitării efective a dreptului tuturor lucrătorilor la protecția demnității lor în muncă, părțile se angajează, în consultare cu organizațiile patronilor și lucrătorilor: 1. să promoveze sensibilizarea, informarea și **prevenirea în materie de hărțuire sexuală la locul de muncă sau în legătură cu munca și să ia orice măsură adecvată pentru protejarea lucrătorilor împotriva unor astfel de comportamente**; 2. să promoveze sensibilizarea, informarea și **prevenirea în materie de acte condamnabile sau explicit ostile și ofensatoare, dirijate în mod repetat împotriva oricărui salariat la locul de muncă sau în legătură cu munca, și să ia orice măsură adecvată pentru protejarea lucrătorilor împotriva unor astfel de comportamente**

56. Având în vedere aspectele semnalate, probele de la dosar și prevederile legale incidente, Colegiul director constată că faptele constituie **hărțuire morală la locul de muncă** potrivit art. 2 alin. (5<sup>1</sup>) și (5<sup>2</sup>), și încălcarea dreptului la muncă potrivit art. 7 lit. (g) orice alte condiții de prestare a muncii, potrivit legislației în vigoare din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, cu modificările și completările ulterioare, republicată și dispune sancționarea cu avertisment a părților reclamate. Toate



acestea au dus la un tratament degradant, umilitor ce a lezat demnitatea petentului.

**57.** Colegiul Director urmează să aplice reclamatului sancțiunea cu amendă contravențională în valoare de **1.000** lei.

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

### **COLEGIUL DIRECTOR HOTĂRĂȘTE:**

1. Se respinge excepția tardivității introducerii plângerii, invocată din oficiu;
2. Admite excepția de necompetență a Consiliului asupra petitului privind acordarea de daune morale și materiale, invocată din oficiu;
3. Constatarea existenței faptei de hărțuire conform art. 2 alin.(1), (5<sup>1</sup>), (5<sup>2</sup>) și art. 7 lit. (g) din O.G. nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată,
4. Sancționarea părții reclamate cu **1.000** de lei, conform art. 26 alin (1) din O.G. nr. 137/2000 coroborat cu art. 8 din O.G. nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravențiilor, cu modificările și completările ulterioare;
5. Obligă partea reclamată să publice în mass-media un rezumat al prezentei hotărâri de constatare a faptei de discriminare;
6. Câte o copie a hotărârii se va comunica părților.

#### **VI. Modalitatea de plată a amenzii**

Amenda se va achita la **Directia Generala Regionala a Finantelor Publice Brasov** , cu sediul în Brașov, str. Bd. Mihail Kogalniceanu, Nr. 7, Cod postal 500090, Jud. Brasov, conform OG nr. 2 din 12 iulie 2001 privind regimul juridic al contravențiilor. Contravenientul este obligat să trimită dovada plății amenzii către Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării (cu specificarea numărului de dosar) în termen de 15 de zile din momentul în care constituie de drept titlu executoriu, conform art. 20, alin. (10) din OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare, republicată.

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

Prezenta hotărâre poate fi atacată la instanța de contencios administrativ în termen de 15 zile de la data primirii, potrivit OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea faptelor de discriminare, republicată și a Legii nr. 554/2004 a contenciosului administrativ.

**Membrii Colegiului director prezenți la ședință**

ASZTALOS CSABA FERENC – Membru

BABUȘ RADU – Membru

BĂNICĂ CLAUDIA CERASELA - Membră

MOȚA MARIA – Membră

RAIU CĂTĂLIN VALENTIN - Membru

SULIMAN SECYL – Membră

(mandat încetat cf. decizie C.C.R. nr. 41/2023, M.O. 227/20.03.2023)

**Redactată și motivată:**

Bănică Claudia Cerasela, Angelica Paraschiv Gergely

Data: 12.05.2023

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

